

NOVEDADES LABORALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA COMO CONSECUENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020

Tras un Consejo de Ministros extraordinario, el BOE de 28 de marzo de 2020 ha introducido diversas novedades en el ámbito laboral, a través del Real Decreto-ley 9/2020, introduciendo novedades en la regulación de los ERTE y en las extinciones de los contratos de trabajo.

A continuación, hacemos un breve análisis de las más relevantes.

Limitación de los despidos objetivos con causa en el COVID-19

No se entenderá como causa válida del despido objetivo (indemnización de 20 días de salario por año trabajado) aquella que se sustente en fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

En ese caso, la consecuencia será la improcedencia del despido, y no se prohíben otro tipo de despidos (disciplinarios, por otras causas objetivas, etc.) ni la finalización por no superación del periodo de prueba.

Solicitud colectiva de la prestación por desempleo (paro)

Con la finalidad de unificar en una única petición de desempleo y evitar el colapso de solicitudes en el SEPE, se prevé que será la empresa quien lleve a cabo la petición en nombre de todos los trabajadores afectados por un ERTE durante el estado de alarma.

Para hacer la solicitud habrá de rellenarse la información requerida por el SEPE, y se debe incluir una declaración responsable de tener autorización por parte de los trabajadores para actuar en su nombre.

Los plazos son los siguientes:

- Si es un ERTE por fuerza mayor: Plazo máximo de 5 días desde que se comunique a la autoridad laboral la solicitud. Es decir, no se espera a la resolución, ni al silencio positivo.
-

- Si es un ERTE negociado por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas: Plazo máximo de 5 días desde que se comunica a la autoridad laboral la decisión.
- Si es un ERTE que se ha presentado antes de la entrada en vigor de esta norma (28.03.2020): Plazo máximo de 5 días desde esa fecha.

Si no se hace debidamente, pueden imponerse sanciones por ello.

Interrupción de los contratos temporales

No se permite la finalización de los contratos temporales afectados por un ERTE durante el periodo de afectación del mismo.

En el supuesto de que el contrato temporal se vea afectado por el ERTE, supondrá la interrupción del cómputo del mismo, tanto de su duración como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

Para proceder a extinguir un contrato temporal no se podrá incluir en el ERTE, o habrá que esperar a que finalice el ERTE en los términos indicados. De no ser así, se considerará un despido improcedente.

Medidas especiales para sociedades cooperativas

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

Limitación temporal de los ERTE por fuerza mayor

La norma establece la duración del estado de alarma -incluyendo sus prórrogas- como un límite temporal obligatorio a los ERTE por fuerza mayor derivados del COVID-19.

Si bien se excusa en el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020, dicho precepto no hacía anteriormente referencia en ningún momento a la limitación temporal de la fuerza mayor alegada, sino que limitaba la posibilidad de acogerse a las medidas especiales aprobadas en esa norma a la duración del estado de alarma.

Y ello porque existía la creencia de que las resoluciones de la autoridad laboral podrían ir poniendo límites temporales, pero la realidad es que la avalancha de solicitudes de ERTE ha desbordado la capacidad de dar resolución a todas las peticiones, y se vienen reconociendo por silencio positivo (se reconoce de manera tácita por finalizarse el plazo de 5 días previsto para la resolución).

De hecho, el artículo se ve obligado a aclarar que esta norma es de aplicación también a aquellos expedientes que finalicen con silencio administrativo.

Régimen sancionador

Se reconoce específicamente un régimen sancionador para aquellas solicitudes de ERTE que no contengan datos veraces. Este supuesto, además de la correspondiente sanción que corresponda aplicar, implicará la devolución de las ayudas en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, y se podrán reclamar durante los cuatro próximos años.

Limitación de la prestación por desempleo

Finalmente, pese a los anuncios previos, la norma no contempla la limitación por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE.

Ricardo Fortún

Asociado *principal*

Departamento Laboral de EJASO ETL Global



EJASO ETL GLOBAL

c/ Goya nº 15 - 1ºp
(esquina calle Serrano)

Tel: 915 341 480

28001 Madrid

Spain

www.ejaso.es