

Resumen del Real Decreto-ley 9/2020

Resolución de dudas del Real Decreto-ley 9/2020

I. Introducción

En el día de hoy, 28 de marzo, se ha publicado en RD-I 9/2020 de medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

La norma contiene aspectos de gran importancia que justifican la preparación de esta breve guía y que pueden dividirse en dos grupos:

Medidas para limitar el despido de trabajadores cuando este despido traiga causa de la crisis motivada por el COVID-19.

Medidas complementarias/aclaratorias de la regulación especial sobre ERTes provocados por el COVID-19 aprobada por el anterior RD-I 8/2020.

II. Medidas para limitar el despido vinculado a la crisis del COVID-19

a) El artículo 2 del RD-I 9/2020, en adelante la “Norma”, establece que:

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Este escueto redactado es la base con la que los medios de comunicación y de la administración afirman que el despido durante la crisis del COVID-19 ha sido prohibido. ¿Es esto así?

Lo que se regula en este artículo es que la crisis del COVID-19 no podrá ser el argumento empresarial para justificar el despido objetivo de los trabajadores.

¿Cabe entonces el despido por otros motivos?

Sí. La regulación sobre los despidos, sean por causas objetivas o disciplinarias, no ha sido modificada más allá de las especialidades que abordan en esta Norma.

¿Qué consecuencia legal tiene si despido por motivos objetivos ligados al COVID-19?

La Norma dice que se considerará injustificado y, en consecuencia, no podrá declararse procedente ese despido.

El resultado de esa situación es que el despido será declarado improcedente, con las consecuencias legales inherentes a esa declaración, pero no existe una causa de nulidad específica ligada a estos despidos por lo que esa prohibición de despedir no es absoluta y de ella se derivará el mismo resultado que si el despido se hubiera efectuado sin causa justificada.

b) El artículo 5 de la Norma establece que:

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Este artículo aborda la problemática que pueden presentar los contratos temporales cuando la empresa se plantea medidas de regulación temporal del empleo derivadas del COVID-19.

Muchas empresas tienen dudas sobre cómo actuar con sus contratos temporales en caso de querer aplicar los ERTes acogidos al RD-I 8/2020.

¿Deben ser incluidos los contratos temporales dentro de estos ERTes?

Los trabajadores con contratos temporales vigentes a la fecha de aplicación de los ERTes deben ser incluidos en los mismos si esos trabajadores están dentro de los colectivos afectados por las suspensiones o reducciones de jornada temporales que las empresas deciden aplicar.

¿Qué ocurre si esos contratos vencen durante el periodo de aplicación del ERTE?

Lo que precisamente viene a regular la Norma es que todo el periodo de aplicación del ERTE en el que estos trabajadores estén incluidos, con el contrato suspendido, no se tendrá en cuenta a los efectos de la duración del contrato. Una vez concluido el ERTE estos trabajadores prestarán servicio por el tiempo que reste de duración de sus contratos como si el tiempo de regulación dentro del ERTE nunca hubiera transcurrido.

¿Qué ocurre si he incluido en un ERTE a un trabajador temporal pero reduciendo sus jornada y no suspendiendo su contrato?

En este caso la Norma no protege esta situación y el contrato de trabajo temporal vencerá a su terminación ordinaria pactada, aunque sea en medio del periodo de aplicación del ERTE, si la empresa decide no prorrogarlo.

¿Qué ocurre con los contratos de trabajo temporales que tienen una duración legal máxima?

A los efectos de la limitación legal de la duración máxima de un contrato temporal el tiempo en el que el trabajador temporal tuvo su contrato suspendido por aplicación de un ERTE provocado por el COVID-19 se considerará como no existente.

III. Medidas complementarias a la regulación de los ERTes derivados del COVID-19

La alarma sanitaria y social que está provocando la pandemia provocada por el COVID-19, y la rapidez vertiginosa con la que suceden los acontecimientos, está propiciando una situación en la que el gobierno y el legislador se ven en la necesidad de aprobar normativa que regula aspectos de gran impacto para la población, la economía y el empleo sin apenas tiempo para valorar los detalles, posibles problemas de aplicación y, ya no digamos, efectos en el medio y largo plazo.

Es por ello que no es extraño encontrar, tan sólo diez días más tarde de la publicación de la normativa especial de ERTes relacionados con el COVID-19, que la Norma puntualiza algunos aspectos de esta regulación y su control con un doble objetivo: Facilitar la tramitación del cobro de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por el COVID-19 y, al mismo tiempo, determinar más claramente, y con más dureza, los supuestos de incumplimiento de las empresas referidos a la tramitación de los ERTes y las prestaciones por desempleo asociadas a los mismos.

¿Quién debe tramitar las prestaciones por desempleo provocadas por la inclusión en un ERTE de los trabajadores?

El artículo 3 de la Norma establece que el procedimiento para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo provocadas por los ERTes del COVID-19 *“se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.”*

Además, añade que la empresa debe proceder a esta comunicación en el modelo que proporcione el Servicio de Empleo Público Estatal (“SEPE”), que debe enviarse telemáticamente, y que debe contener los datos que el SEPE requiera.

Junto con el modelo oficial de datos del SEPE cumplimentado la empresa debe aportar una “declaración responsable” que afirme que ha obtenido el consentimiento de todos los trabajadores incluidos en ese listado para proporcionar esos datos al SEPE.

Esta “declaración responsable” supone un reto para las empresas por cuanto les obliga a recabar el consentimiento de sus empleados a esta cesión de datos al SEPE en un plazo muy corto de tiempo (5 días) y con el personal confinado en sus casas.

La Norma también establece que el plazo que tiene la empresa para remitir esa documentación modelo al SEPE es de cinco días (se sobreentiende hábiles) desde que solicitó la autorización por la empresa de ERTE por fuerza mayor. En los casos de ERTes “tradicionales” ese plazo de 5 días empieza a contar desde que la empresa notifica a la autoridad laboral su decisión de aplicar el ERTE tras el preceptivo periodo de consultas.

Para aquellos casos en los que la solicitud de ERTE se presentó con anterioridad a la publicación de la Norma el plazo de 5 días empieza a cumplir desde hoy, 28 de marzo de 2020.

La no remisión de estos datos y documentos por parte de la empresa al SEPE en el plazo establecido de 5 días se considera (art 3.4 de la Norma) como una infracción grave del art. 22.13 de la LISOS.

Todas las variaciones que se produzcan sobre la comunicación inicial que afecten a la prestación por desempleo será la empresa la obligada a notificarlas al SEPE.

La fecha de efectos de la prestación por desempleo derivada de estos ERTes será (Disp adic. 3 de la Norma) la fecha del hecho causante (en los de fuerza mayor) aunque sea retroactiva o la fecha de aplicación del ERTE, en caso de los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ligadas a la crisis del COVID-19 (que aquí llamaremos “tradicionales” para abreviar).

Régimen sancionador.

La gran avalancha de procedimientos de regulación temporal de empleo (ERTes) que la crisis del COVID-19 está provocando ha desbordado por completo a la administración.

En este contexto deben interpretarse todas las normas que buscan involucrar a las empresas en la gestión de los propios ERTes eliminado, de facto, el control administrativo actual (por ejemplo, con el silencio positivo en tan sólo cinco días hábiles, derivado de los expedientes de fuerza mayor) o la conversión en “potestativo” (antes era obligatorio) de la solicitud de informes a la inspección de trabajo por parte de la autoridad laboral en los ERTes vinculados al COVID-19. También debe entenderse en este contexto las obligaciones que la Norma carga sobre las empresas en materia de tramitación de las prestaciones de desempleo convirtiéndolas casi en secciones administrativas de las propias oficinas de desempleo.

El gobierno, consciente de que esta falta de control efectivo de la administración se está produciendo, ha querido en la Norma reforzar y recordar el régimen sancionador que será aplicable a los casos de incumplimiento por parte de la empresa de la normativa referida a los ERTes por COVID-19.

Así la disposición adicional 2ª de la Norma declara que serán sancionables.

- a) Las empresas que aporten datos incorrectos o falsos.
- b) Las empresas que soliciten medidas en relación con el empleo que no resulten necesarias o no tengan conexión suficiente con la causa que las origine.

Esta redacción, por su vaguedad y amplitud, confiere a la administración una capacidad de sancionar a posteriori, atendiendo a criterios subjetivos, que es altamente preocupante. Esta capacidad parece extenderse al análisis de las causas y circunstancias de las empresas para aplicar los ERTes.

Al final se trata de que la administración refuerza sus capacidades de control. De esta forma se recuerda que un control administrativo, que debería ser previo, a la aplicación de las medidas de ERTE se convertirá en un control posterior.

Adicionalmente la Norma indica que, si por incumplimiento de la empresa, se concedieran prestaciones por desempleo indebidas, la empresa será la responsable de reintegrarlas al SEPE hasta el límite de los salarios que el trabajador debería haber recibido en ese periodo (además de las otras sanciones que pudieran corresponder).

Resumen del Real Decreto-ley 9/2020

Marimón Abogados es un despacho fundado en 1931 que ofrece servicios legales en todas las áreas del Derecho y que cuenta con oficinas en Barcelona, Madrid y Sevilla.

Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación, estamos todos los miembros del Despacho a su disposición.

Barcelona -

Aribau, 185
08021
Tel.: +34 934 157 575

Madrid -

Paseo de Recoletos, 16
28001
Tel.: +34 913 100 456

Sevilla -

Balbino Marrón, 3
Planta 5ª-17
(Edificio Viapol)
41018
Tel.: +34 954 657 896

www.marimon-abogados.com

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización.