



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

Cuestiones LABORALES

Tras los RD Leyes 9/2020 y 10/2020

30 Marzo 2020

SEGÚN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTS. 22 Y 23 DEL RDLEY 8/2020

¿Se puede despedir a un trabajador por causa objetivas derivadas del Covid19?

La respuesta es No. Simple y llanamente. En este sentido, la extinción y/o despido basados exclusivamente en tales causas merecería la calificación de improcedente. Ya que según establece el RD Ley 9/2020, ni la fuerza mayor ni las causas ETOP que justificarían los ERTes derivados del Covid-19 pueden entenderse como justificativas de la extinción de un contrato de trabajo (por ejemplo, temporal), ni del despido (por ejemplo, objetivo o colectivo).

¿Qué ocurre con el desempleo?

La tramitación de las prestaciones por desempleo se ha visto modificada para facilitar su percepción por parte de las personas trabajadoras. En concreto, el procedimiento para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo de **las personas trabajadoras afectadas por ERTes derivados del Covid-19 habrá de iniciarse mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa** (en representación de aquéllas y previa autorización individual de cada persona trabajadora afectada) al SEPE. A tal efecto, deberá seguirse el formulario habilitado por el SEPE y aportar la documentación exigida al respecto.

Dicha comunicación habrá de efectuarse en el plazo de 5 días a contar desde la solicitud del ERTE si este deriva de fuerza mayor o desde la fecha que la empresa notifique su decisión a la autoridad laboral competente si el ERTE deriva de causas ETOP.

Para ERTes anteriores al RD Ley 9/2020, el plazo de 5 días comenzará a computar desde el 28 de marzo (inclusive). La ausencia de comunicación en tal sentido se considera infracción administrativa grave.



SEGÚN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTS. 22 Y 23 DEL RDLEY 8/2020

¿Se puede finalizar algún contrato temporal afectado por un ERTE?

No. La suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos), de relevo e interinidad con motivo de ERTEs derivados del Covid-19, supondrá la interrupción de su cómputo. Tanto a efectos de la duración de los contratos como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido. Esta medida no afectaría, en cambio, a los contratos temporales (incluidos los formativos), de relevo o interinidad que no se encontraran afectados por ERTEs Covid. Por tal motivo, tendrán la duración que les corresponda en atención a la regulación legal o convencional que les resulte de aplicación.



EN MATERIA DE ERTE

¿Cuál ha de ser la duración de los ERTes por fuerza mayor autorizados con ocasión del Covid-19?

Hasta el período en que se mantenga la situación extraordinaria por Covid-19.

En concreto, la duración de los ERTes autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del Covid-19. En concreto, su duración máxima será la del estado de alarma decretado por la autoridad gubernativa (RD 463/2020) y sus posibles prórrogas.

Con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos ERTes por fuerza mayor respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo.

Definitivamente, la falta de respuesta expresa de la Administración ante la solicitud de un ERTE por fuerza mayor, ¿cómo debe entenderse?

La Disposición Adicional 1ª del RD Ley 9/2020 disipa dudas y recalca el carácter positivo del silencio administrativo. Pasado el plazo administrativo de 5 días hábiles desde el día siguiente a la presentación de un ERTE por causa de fuerza mayor, deberá entenderse aceptado. La resolución posterior, si la hay, sólo podrá ser confirmatoria.



EN MATERIA DE ERTE

¿Qué consecuencias se derivarían de la solicitud de ERTE con falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, con medidas que no resultaran necesarias o sin conexión suficiente con la causa las origina?

El RD Ley 9/2020 pretende evitar toda posible situación fraudulenta con ocasión de la crisis sanitaria Covid-19. En este sentido, además de las sanciones que correspondan conforme a la LISOS por falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, será objeto de sanción administrativa (siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas) la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina.

En todo caso, si el SEPE aprecia indicios de fraude al respecto deberá comunicarlo a la Inspección de Trabajo.

En tales casos, ¿podría la empresa tener que abonar las prestaciones por desempleo?

Sí. A tal efecto, establece el RD Ley 9/2020 que el reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los citados incumplimientos, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar al SEPE las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

¿Cuál ha de entenderse la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo solicitadas con ocasión de un ERTE?

En los supuestos de **ERTE por fuerza mayor**, la del hecho causante de la misma. Para los **ERTES por causas ETOP** la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada; aunque nada dice la norma al respecto, parece que en este último caso ello habrá de ser así además cuando, comunicada antes o después dicha decisión, se produzcan efectivamente las suspensiones y/o reducciones de jornada llevadas a cabo.

PERMISO RETRIBUIDO

El denominado permiso retribuido recuperable, ¿a qué personas afectaría?

Según establece el RD Ley 10/2020, dicho permiso se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida.

¿A qué personas no les resultaría de aplicación dicho permiso?

Entre otras, a las siguientes personas:

- a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo que incorpora el RD Ley 10/2020.
- b) Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo que incorpora el RD Ley 10/2020.
- c) Las personas trabajadoras contratadas por aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE de suspensión. También las personas trabajadoras contratadas por aquellas empresas a las que les sea autorizado un ERTE de suspensión durante la vigencia del permiso previsto en el RD Ley 10/2020.
- d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

En su caso, el Ministro de Sanidad, en su condición de autoridad competente delegada, podrán modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este artículo y sus efectos.

PERMISO RETRIBUIDO

¿En qué consiste exactamente esta medida y durante qué período de tiempo se establece?

En un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. En concreto, dicho permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

Por lo demás, en aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo del RD Ley 10/2020 podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.



¿Es el permiso retribuido unas “vacaciones obligadas” encubiertas como han entendido muchos trabajadores?

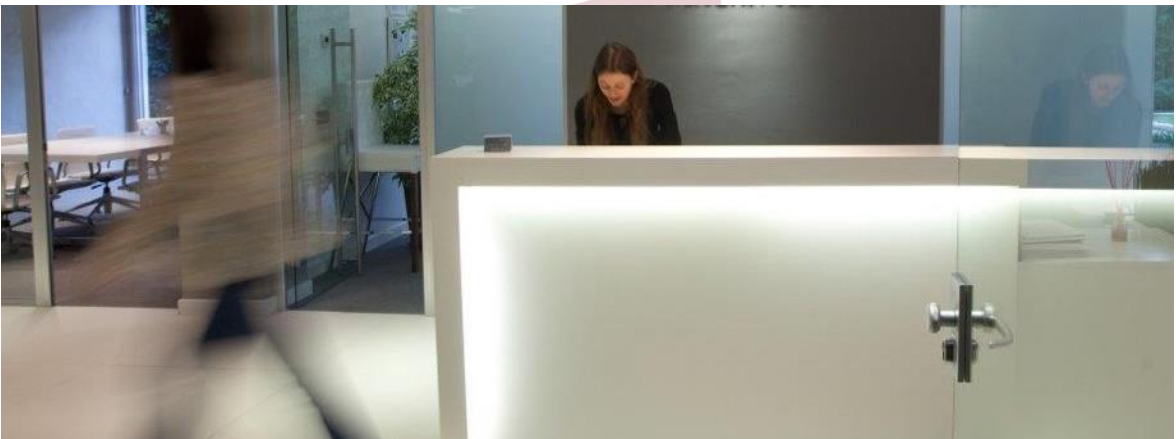
Tal y como se encuentra formulado, se trata de una medida que admite muchas interpretaciones en cuanto a su naturaleza jurídica. De hecho, ni siquiera se trataría de un permiso al uso (porque es recuperable). De ahí que, con independencia de su específica denominación, se trate más bien de una medida excepcional de distribución de la jornada en cómputo anual; una especie de "bolsa de horas anuales", si bien ahora impuesta de forma obligada a determinadas empresas y personas trabajadoras en el actual marco de crisis sanitaria. ¡Ya veremos cómo se recuperan!

PERMISO RETRIBUIDO

¿La aplicación del permiso resulta obligatoria?

Sí, para todas las personas que se encuentren en el ámbito de aplicación del RD Ley 10/200 y no se encuentren excluidas del mismo de forma expresa.

En su caso de ser necesario, las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable podrán establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.



¿Cómo se recuperan las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido?

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

En cualquier caso, esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El procedimiento a seguir al respecto aparece regulado en el artículo 3 del RD Ley 10/2020.

Por lo demás, la recuperación de estas horas no podrá suponer (entre otras cosas) el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación laboral y en el convenio colectivo aplicable, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia área Laboral

agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.
Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca