Baker McKenzie.

Alerta | COVID-19

Spain, March 2020

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

El Gobierno de España ha aprobado el **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19**. La norma viene a detallar y clarificar algunas de las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020 y establece nuevos contenidos dirigidos a asegurar una más eficaz aplicación de lo allí establecido. También contempla medidas específicas para algunos sectores de actividad y configura un sistema más ágil para la contratación pública durante la crisis sanitaria.

Entre sus principales aspectos cabe destacar:

1. **Mantenimiento obligatorio de la actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad durante la vigencia del estado de alarma**

   - Sólo podrán, en su caso, reducir o suspender su actividad parcialmente.

2. **Limitación de la posibilidad de despedir durante el estado de alarma y sus prórrogas**

   - No estará justificada la extinción del contrato o el despido que se realice por causas (fuerza mayor o ETOP) relacionadas con el COVID-19, de modo que cabe considerar que, durante el estado de alarma y sus prórrogas, no podrá haber despidos objetivos por causas empresariales procedentes, salvo que la empresa logre acreditar que la causa del despido objetivo no guarda relación alguna con la crisis derivada del COVID-19.

   - La limitación afectará tanto a los despidos individuales y plurales por causas empresariales como a los despidos colectivos.

   - Sin embargo, la norma no aclara cuál sería la calificación jurídica de la extinción por causas empresariales relacionadas con el COVID-19 (improcedencia o nulidad).

3. **Tramitación colectiva del desempleo por parte del empresario en representación de las personas trabajadoras afectadas en casos de ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP (COVID-19), especificándose la documentación y el procedimiento a seguir**

   - La empresa debe iniciar la tramitación colectiva remitiendo a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo una comunicación con los datos identificativos de la empresa y las personas trabajadoras afectadas, con especificación de las medidas a adoptar y el alcance individualizado de las mismas, entre otras cuestiones.

   - Esta comunicación deberá remitirse en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los ERTEs por causas ETOP.

- La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

- La norma aclara que, en el supuesto de que la solicitud de prestaciones por desempleo se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 9/2020, el plazo de 5 días para el envío de la comunicación empresarial empezará a computarse desde el 28 de marzo de 2020.

- Se considera infracción administrativa grave la no transmisión de la comunicación (art. 22.13 Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en adelante TRLISOS).

4. Clarificación de la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de ERTEs por fuerza mayor o causas ETOP (COVID-19)

- La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

- La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de ERTEs por causas ETOP habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

- La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

5. Duración máxima de los ERTEs por fuerza mayor (COVID-19)

- Se circunscribe a la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

- Este límite temporal resulta aplicable tanto a los ERTEs por fuerza mayor en los que recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

6. Reforzamiento de los mecanismos de control de los ERTEs por fuerza mayor y por causas ETOP (COVID-19)

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con lo previsto en el TRLISOS.

- Resultará igualmente sancionable administrativamente 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, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

- El reconocimiento indebido de prestaciones por desempleo será revisable de oficio y, en tales casos, como sanción accesoria se prevé la obligación empresarial de ingresar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo las cantidades percibidas por la persona trabajadora.

- De forma paralela, y a efectos de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos, se prevé la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previéndose en particular la obligación de que la Inspección incluya en sus planes de actuación la comprobación de la existencia de las causas alegadas en los ERTEs por fuerza mayor y por causas ETOP, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, e incluso, con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

7. **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**

- En los supuestos de ERTEs por fuerza mayor o por causas ETOP, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, 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.

8. **Extensión de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo** previstas en los artículos 24 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020 a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a 18 de marzo de 2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.