

Análisis del RDL 9/2020: Nuevas medidas laborales complementarias

- Normativa

X

Normativa aplicada

RD-ley 9/2020 de 27 Mar. (medidas complementarias, en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19)

Este nuevo RDL 9/2020 se ha aprobado para complementar, corregir y reforzar la aplicación de las medidas puestas en marcha por el RDL 8/2020, de 17 de marzo: límites a los despidos, agilización en la tramitación y abono de las prestaciones por desempleo, interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, limitación de la duración de los ERTE por causas de fuerza mayor y régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

Eduardo Ortega Figueiral

Socio Ortega Condomines Abogados (ortega-condomines.com)

1. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO (art. 2)

Mientras dure el actual estado de alarma **no se podrán llevar a cabo despidos** – es evidente que la norma se refiere a extinciones objetivas, aunque no lo indica expresamente – **por causas de fuerza mayor o motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción (ETOP) vinculados al COVID-19 y a las circunstancias generadas por la citada pandemia**. Por lo tanto, el gobierno pretende vehicular todas las medidas que tengan que ver con la apuntada circunstancia a los ERTE bien por fuerza mayor o por las apuntadas causas ETOP. Por lo tanto, no es una limitación absoluta al despido pues cabrán, en este período, los despidos disciplinarios o por motivos no vinculados a las causas anteriormente indicadas. No obstante, cuidado con la utilización en fraude de Ley de estas figuras extintivas para puentear la citada restricción.

Adicionalmente no queda claro en la norma si el incumplimiento por parte de las empresas de la limitación apuntada en el primer párrafo de este apartado generará la nulidad del despido (readmisión obligatoria) o bien la improcedencia del mismo (abono de indemnización.) Nuestra opinión: improcedencia ... pero veremos.

Dicho lo anterior recordar que esta medida estará vigente mientras dure el estado de alarma. Es decir, en principio, y si no hay posteriores prorrogas, hasta las 00.00 horas del 12 de abril de 2020.

¿Qué pasará después y siempre que la citada medida no se prorrogue pues en estos momentos todo es absolutamente posible? Pues que muchas empresas en situación insostenible pueden iniciar despidos masivos tras esta restricción temporal. Por ello apuntábamos al inicio que esta medida bien intencionada en estos momentos puede ser finalmente perversa y generar el efecto contrario al buscado. Prohibir, en estos momentos, es sumamente peligroso.

No obstante, lo apuntado en los párrafos anteriores esta prohibición de despedir puede tener una segunda interpretación que va más allá del estado de alarma: quedan prohibidos los despidos por los motivos indicados anteriormente durante el estado de alarma y también durante los seis meses siguientes si las empresas quieren acogerse a las medidas extraordinarias reguladas por el gobierno. Y nos estamos refiriendo directamente a las exoneraciones en materia de cotización en el caso de haber instado ERTE por fuerza mayor. Por lo tanto, téngase en cuenta esta segunda interpretación. No obstante, el problema será el mismo el 12 de abril o dentro de 6 meses. Medida muy polémica del Gobierno pero que sigue la línea de las adoptadas en países como Italia o Francia.

2. MEDIDAS EXTRAORDINARIA PARA LA AGILIZACIÓN EN LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO (art. 3 y disp. adic. 3ª)

Se desarrolla y especifica definitivamente el proceso para la **solicitud de prestaciones por desempleo** en los casos en los que se hayan instado ERTE por fuerza mayor o causas ETOP derivadas de las previsiones de los [arts. 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo](#).

El trabajador afectado no deberá hacer nada y **será la empresa la que en el plazo de 5 días** desde la entrada en vigor de esta norma que comentamos – 28 de marzo de 2020 -, si ya se ha tramitado el ERTE, o en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor o desde que la empresa notifique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada en casos de ERTE por causas ETOP, **deberá efectuar y presentar una solicitud colectiva ante el SEPE, actuando en representación de sus empleados**.

Se han habilitado en la página web del propio SEPE los modelos desarrollados al efecto en los que se desarrollan y contiene toda la información que se debe proporcionar al citado organismo – **entre la que se encuentra la denominada declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de los trabajadores para su presentación** - que una vez efectuada la tramitación oportuna abonará las prestaciones a los afectados.

Adjuntamos link que dirige a la página específica del SEPE a estos efectos en que se desarrolla con detalle lo indicado ([SEPE: Información para Empresas](#)).

Hay que recordar que la fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los ERTE por fuerza mayor será el hecho causante de la misma (efectos retroactivos). Por su parte si el ERTE deriva de causas ETOP la fecha de efectos

habrá de ser coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión afectada (no efectos retroactivos.)

Por último, indicar que el texto definitivo del RDL excluye el establecimiento de un único límite máximo de las prestaciones por desempleo a abonar con independencia de la situación familiar del perceptor que sí se recogía en el inicial borrador del mismo. Por lo tanto, y en principio salvo cambio posterior, aplicarán los límites máximos ordinarios en función de si no se tienen hijos, se tiene uno o se tienen dos o más.

3. INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (art. 5)

Aquellos empleados temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo o interinidad, que hayan visto suspendidas sus relaciones al quedar incluidos en ERTE, ya sea por causas de fuerza mayor o supuestos ETOP vinculados al COVID-19, verán interrumpida la duración de los mismos durante el período en que se extiendan los citados ERTE.

Es decir, y a modo de ejemplo: en el caso de que a un empleado con contrato eventual al inicio del ERTE le restase un mes para la finalización de su relación, una vez extinguido el ERTE le continuará restando ese mes al haber quedado suspendida la duración de su contrato durante la vigencia de la apuntada medida colectiva.

Sinceramente, me permito indicar que esta medida es totalmente incongruente. Lo temporal es temporal y esta suspensión de la propia temporalidad, valga la redundancia, no tiene sentido alguno en estos momentos. Medida, por lo tanto, cosmética.

4. LIMITACIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR COVID-19 (disp. adic. 1ª)

La duración de estos ERTE vendrá condicionada a la duración del estado de alarma decretado por el [RD 463/2020, de 14 de marzo](#), y sus posibles prórrogas. Por lo tanto, a fecha de la presente, y salvo posterior prórroga, la duración de estos ERTE finalizará a las 00.00 horas del 12 de abril de 2020. Repetimos, caso de que en el ínterin, no se prorrogue este estado.

Importante: la limitación de la duración se aplica tanto a los ERTE respecto de los que se haya dictado resolución expresa como los que hayan sido resueltos por silencio administrativo. Es decir, finalmente se reconoce de forma expresa, pues había sido una cuestión polémica con criterios dispares en CCAA, que **si la Administración no ha dictado resolución expresa tras superarse el período de 5 días hábiles desde que la empresa solicito ERTE por fuerza mayor, el silencio es positivo.**

5. RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS (disps. adic. 2ª y 4ª)

Aviso a navegantes: **control exhaustivo por parte de la Administración a posteriori en todos los ERTE, pero especialmente en aquellos por fuerza mayor en los que al no haber sido dictada resolución expresa por el colapso actual lo hayan sido por silencio positivo.**

Es decir, sombra de sospecha y «presunción de culpabilidad» para todas las empresas que insten ERTE cuando, por otro lado, el Gobierno se dedica a fomentar estas medidas. ¿No tiene en cuenta la Administración los ímprobos esfuerzos que están manteniendo muchas de ellas para continuar con su actividad o incluso adecuarla y adaptarla a las necesidades urgentes de la sociedad, incluso efectuado anticipos a sus empleados, donaciones y entregas de material a instituciones sanitarias u otras cuestiones similares?

Así se indica que en todos aquellos ERTE que contengan falsedades o incorrecciones – ya valoraremos a posteriori que alcance tienen esas menciones pues no es lo mismo una incorrección formal que una relevante de fondo – en los datos facilitados dará lugar a las sanciones correspondientes.

También se indica que será sancionable la solicitud de medidas de regulación de empleo por parte de las empresas que no resulten necesarias o que no estén directamente conectadas con la causa que las origina siempre que generen percepción de prestaciones indebidas.

¿Cuáles serían esos reintegros directos además de posibles sanciones administrativas que ya se apuntan? Adicionalmente al reintegro de las exoneraciones aplicadas en el ámbito de las cotizaciones sociales – esto solo en el caso de los ERTE por fuerza mayor – también se deberá retornar al SEPE por parte de las empresas las prestaciones por desempleo consumidas por sus trabajadores durante los correspondientes períodos en los que la actividad haya quedado suspendida. Es decir, en estos casos, la empresa vendría obligada a ingresar en el SEPE las cantidades percibidas por el empleado, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que le hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.