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, entró en vigor el pasado 28 de marzo.

A continuación se detallan las medidas:

1. ¿PROHIBIDO DESPEDIR?

Pese al hasthag #ProhibidoDespedir, en realidad lo que hace el RD-Ley es dificultar los despidos en el marco de los ERTEs por fuerza mayor y/o ETOP.

Qué dice la norma

El Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo dice textualmente lo siguiente:

«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».

Nota: El art. 22 del RD-Ley 8/2020 regula los ERTEs por fuerza mayor y el 23 los ERTEs por causas ETOP

Aparte, en el Preámbulo del nuevo RD-Ley se dispone lo siguiente:

«En este sentido, y **no obstante la vigencia de las diversas causas de despido** y extinción de los contratos previstas en la normativa laboral, el Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolos.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

El objetivo es que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación con el empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual».

¿Cómo debemos entender el art. 2?

De entrada, un dato muy importante es que en ningún caso se establece la nulidad de los despidos.

En principio (y aunque serán los tribunales, llegado el caso, quienes tendrán la última palabra y determinarán la procedencia, improcedencia o nulidad), el despido, cuando no hay causa no está suficientemente justificada será declarado **improcedente,** pero no nulo (salvo supuestos que cuenten con protección especial frente al despido).

Por otro lado, un dato clave es la Disposición final tercera. Entrada en vigor y vigencia

En esa Disposición se determina lo siguiente: «Este Real Decreto-Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas».

Por tanto, una vez termine el estado de alarma, este Real Decreto-Ley dejará de tener vigor, por lo que, a priori (y probablemente sea fuente de conflicto en los tribunales), una vez expire el estado de alarma (y sus prórrogas), habría que entender que sí se podrá despedir a los trabajadores (aquí entrará en juego la cláusula de salvaguarda del empleo durante seis meses prevista tanto para los ERTEs por fuerza mayor como ETOP).

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

2. MANTENIMIENTO DE ACTIVIDAD DE CENTROS SANITARIOS Y DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

Durante la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales para la consecución de los fines descritos en el mismo, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad.

Se aplica lo mismo a los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Estos establecimientos deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

3. SE AGILIZA LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTES

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todos los trabajadores incluidos en ERTEs por fuerza mayor y ETOP (arts. RD-Ley 8/2020) se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante el SEPE.

Esto significa que es la empresa, no los trabajadores, quien se encargará de tramitar la solicitud de la prestación para todos los afectados.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por el SEPE.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

a. Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
b. Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
c. Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
d. Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
e. En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
f. A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
g. La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar en el plazo de 5 días cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

4. 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 socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

5. INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 (ERTEs ETOP o fuerza mayor) 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.

6. LIMITACIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (fuerza mayor) no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Por tanto, su duración máxima será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los **que sean resueltos por silencio administrativo,** con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

7. SANCIONES Y RECARGO EN CASO DE FRAUDE

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

Será sancionable igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, con 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 a los trabajadores como consecuencia de algún incumplimiento por parte de la empresa 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 a la entidad gestora 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.

8. FRAUDE E INSPECCIÓN DE TRABAJO

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de los ERTEs por fuerza mayor y causas ETOP (Arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020).

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es