

# Nuevas medidas laborales relacionadas con el COVID-19

## Área Laboral Gómez-Acebo & Pombo

En la mañana del pasado sábado se publicaba en el Boletín Oficial del Estado 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. Este nuevo Real Decreto-ley, que tiene efectos desde el mismo día de hoy, 28 de marzo, perfila, corrige y añade nuevas disposiciones laborales en el marco de la alerta sanitaria. Seguidamente, pasamos a describir las principales novedades laborales adoptadas por el Ejecutivo.

### 1. Nuevas medidas laborales extraordinarias para la protección del empleo

**Gestión del desempleo.** El empresario tiene ahora la obligación de presentar una solicitud colectiva de prestaciones por desempleo ante el Servicio de Empleo, tanto en los expedientes por fuerza mayor como por otras casusas relacionadas con el COVID-19. Los plazos de presentación, se ilustran a continuación:

	ERTE de fuerza mayor	ERTE relacionado con el COVID-19
ERTE desde el 28 de marzo de 2020	5 días desde la solicitud	5 días desde la comunicación de la decisión final a la Autoridad Laboral
ERTE anterior al 28 de marzo de 2020	5 días desde el 28 de marzo de 2020	

**«Prohibición» de despedir por razones ligadas a la fuerza mayor y/o por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas ligadas al COVID-19.** Probablemente, el punto que mayor incertidumbre jurídica despertó el Real Decreto-ley 8/2020 era la previsión general e imprecisa de salvaguardar el empleo al reanudarse la actividad empresarial. Sin embargo, lejos de aclarar esta incertidumbre, el Ejecutivo, con una deficiente rigurosidad técnica, incide en la inseguridad jurídica al determinar 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 de reducción de jornada en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (...) no podrán considerarse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido».*

Lo anterior implica que se consideren «injustificados» los ceses que se relacionen de forma directa o indirecta con el COVID-19. Entendemos que esa falta de justificación del despido debería conllevar la improcedencia del cese y no su nulidad. Sin embargo, la falta de precisión por parte del Ejecutivo puede generar dudas interpretativas y, por ello, no podemos descartar que este hecho se utilice para solicitar la nulidad de este tipo de decisiones.

No obstante, con la redacción dada por el legislador, parece que nada impediría a las empresas llevar a cabo despidos disciplinarios o incluso despidos objetivos, siempre que éstos últimos estén completamente desligados del COVID-19 y obedezcan a causas nuevas o sobrevenidas.

**Alteraciones en la duración de los contratos temporales.** El Ejecutivo ha querido interrumpir la duración máxima de los contratos temporales durante el período de suspensión de la actividad como consecuencia del coronavirus. Por ejemplo, la duración máxima de 3 años prevista generalmente para los contratos por obra o servicio determinado se incrementaría por el mismo período de la suspensión del contrato, sin que ello implique que el contrato se convierta en indefinido.

## **2. Aclaraciones sobre las medidas laborales inicialmente adoptadas**

**Silencio administrativo positivo.** En los últimos días habíamos presenciado cómo las autoridades territoriales competentes habían manifestado criterios contradictorios sobre los efectos de la falta de resolución expresa de las solicitudes de regulación temporal de empleo (ERTEs) por fuerza mayor. Aunque en los últimos días parece que se había alcanzado un consenso de que el efecto del silencio administrativo era positivo, esta cuestión parece aclarada por el nuevo Real Decreto-ley.

No obstante, ese silencio positivo no está exento de polémica ya que la nueva normativa contempla la posibilidad de revisión posterior de las solicitudes por la Administración para verificar que no contienen *«falsedades o incorrecciones»*. Ello podría generar sanciones para el empresario, incluyendo la responsabilidad directa de abonar las prestaciones de desempleo indebidamente percibidas por el trabajador.

Además, se indica que resultará sancionable la solicitud de medidas que no resultasen necesarias o no tuviesen conexión suficiente con la petición de suspensión de contratos/reducción de jornada, siempre que hubiesen generado prestaciones indebidas. Sobre este particular, parece desprenderse la posibilidad de la Administración de revisar la proporcionalidad de las medidas adoptadas en los ERTes por fuerza mayor, cuando esta cuestión

no es revisable en los expedientes colectivos por fuerza mayor no relacionados con el COVID-19 y, precisamente, este procedimiento pretendía dar más flexibilidad a los empresarios. Esta posibilidad de revisar a posteriori los ERTes ya aprobados por silencio administrativo parece chocar con la flexibilidad pretendida por el Gobierno para este tipo de medidas.

**Duración de los expedientes de suspensión/reducción de jornada por fuerza mayor.** La Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley dispone que los expedientes de regulación temporal del empleo por fuerza mayor no pueden extenderse más allá de la declaración del estado de alarma y ello con independencia de que haya resolución expresa o tácita de la solicitud. A este respecto, resulta indiferente lo que haya consignado el empresario en su solicitud.

Esta aclaración implicaría que si el empresario considera que como consecuencia del COVID-19 no podrá recuperar inmediatamente su actividad ordinaria tras la declaración del estado de alarma, habrá de recurrir a un nuevo ERTE por las causas objetivas que justifiquen dicha imposibilidad.

### **3. Rectificaciones sobre las medidas laborales anteriores**

En lo que a nuestros efectos interesa, debemos resaltar la modificación respecto de las medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social. Con esta nueva regulación, las empresas que hubiesen recurrido a los ERTes por fuerza mayor antes del 17 de marzo también podrán beneficiarse de estas medidas.