

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

Mediante los Real Decreto-ley 9/2020 y 10/2020 que fueron publicados el pasado 28 y 29 de marzo respectivamente, se han adoptado las siguientes medidas complementarias con respecto a las ya acordadas en el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo y en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Se trata de **NORMAS DE CARÁCTER COMPLEMENTARIO**, que clarifican y añaden los siguientes aspectos:

1. Relativas a las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornadas

No se entenderá justificado el despido que se realice por causas relacionadas con el Covid-19. Si una empresa atraviesa problemas económicos, productivos técnicos u organizativos o de fuerza mayor por la situación de crisis sanitaria del COVID-19, no podrá recurrir al despido colectivo ni despido objetivo. De hacerlo estos despidos serían injustificados, y podrían dar lugar a su calificación como improcedente o nulo.

2. Relativas a la prestación por desempleo de los trabajadores

Se agiliza el acceso a la prestación de desempleo por parte de los empleados que estuvieran afectados por procedimientos de suspensión o reducción de jornada (ERTEs) de la siguiente forma:

- La prestación de desempleo se solicite directamente por parte del empresario que ha tramitado el ERTE la cual iniciará mediante solicitud colectiva en nombre de todos los trabajadores afectados.
- Se especifica cual debe ser la documentación que debe proporcionar el empresario a la entidad gestora para que el servicio público de empleo estatal pueda reconocer la prestación lo antes posible.
- La fecha de inicio de la prestación por desempleo será la siguiente:
 - o En los casos de fuerza mayor → La fecha en la que se hubiera originados la causa (Ej: cese de la actividad ordenado por la declaración del estado de alarma).
 - o En caso contrario (motivos económicos, productivos técnicos u organizativos) → La fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad en cuyo caso no podrá tener efectos retroactivos.

3. Mecanismos de control - Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se incluirán entre sus planes de actuación la comprobación de las causas alegadas para los ERTE. Asimismo, se establece que, en caso de solicitudes con falsedades e incorrecciones, el empresario podrá ser sancionado y deberá devolver a la entidad gestora las cuantías percibidas en concepto de desempleo por los trabajadores, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder en virtud de la Ley de infracciones en el Orden Social.

4. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Se suspende el cómputo de la duración de los contratos eventuales y de sus periodos de referencia durante el tiempo que estos contratos hayan sido suspendidos en virtud a un ERTE motivado por la crisis del COVID-19.

5. Duración de los ERTEs por fuerza mayor

La duración no se extenderá más allá de la declaración del dicho estado de alarma. Ello será extensible a aquellos sobre los cuales hubiera recaído resolución expresa como aquellos que hubieran sido estimados por silencio administrativo (falta de resolución expresa en el plazo de 5 días desde la presentación de la solicitud del ERTE).

6. Permiso retribuido para los trabajadores

Aquellos trabajadores que presente sus servicios en empresas cuya actividad

- NO hubiera sido paralizada en virtud de la declaración del estado de alarma decretada el 14 de marzo de 2020 y que
- tampoco haya sido declarada servicio ESENCIAL en el real decreto ley de 29 de marzo de 2020, y
- que no estuvieran prestando sus servicios mediante mecanismos no presenciales como por ejemplo el teletrabajo

tendrán derecho a seguir percibiendo por parte de la empresa su salario íntegro durante el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril, ambos inclusive, debiendo no obstante recuperar las horas no trabajadas en cualquier caso antes del 31.12.2020.

Actualizado el 30.03.2020