

NOVEDADES EN MATERIA LEGISLATIVA,
MOTIVADAS POR LA CRISIS DEL CORONAVIRUS COVID-19

Los días 28 y 29 de Marzo, se han publicado en el BOE los Reales Decretos-Ley 9/2020 y 10/2020; el primero de ellos, en general impone nuevas limitaciones al margen de las empresas para adaptarse a la actual situación, y establece medidas de control e inspección ante posibles y supuestos abusos que se puedan producir durante estos procedimientos; el segundo, establece un permiso recuperable por los trabajadores de aquellas empresas no consideradas esenciales.

Las medidas básicas que establecen las normas son las que resumidamente os exponemos a continuación, empezando por la medida de más calado.

Medidas establecidas en el R.D. Ley 10/2020

- Se establece un permiso retribuido obligatorio para trabajadores desde el día 30 de Marzo Hasta el día 9 de Abril de 2.020, ambos inclusive, con las siguientes condiciones.
Con carácter general, el permiso retribuido es obligatorio, con las siguientes excepciones:
 - Empresas que fueron obligadas al cierre en virtud de la declaración de Estado de Alarma.
 - Empresas consideradas Esenciales según el nuevo Decreto.
 - Empresas que hayan solicitado, estén aplicando o se les autorice un Expediente Temporal de Regulación.
 - Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal o que tengan el contrato suspendido por cualquier otra causa.
 - Trabajadores que puedan prestar servicios mediante tele Trabajo.
- Las horas no trabajadas durante el permiso, se recuperaran en el período entre la reincorporación y el 31 de diciembre de 2.020, previo acuerdo entre empresa y trabajadores sobre la forma y condiciones de la recuperación, después de la reincorporación a la actividad; en caso de que no haya acuerdo, será la empresa quien decida la forma de recuperación, siempre respetando las limitaciones legales en materia de jornada y descanso.

- Las empresas podrán establecer, si es necesario para mantener una actividad indispensable, un número mínimo de plantilla que deberá trabajar.
- En caso de que sea necesario, se podrá trabajar también el día 30 de marzo a fin de llevar a cabo tareas absolutamente imprescindibles para hacer efectivo el permiso sin crear prejuicios a la empresa y a la actividad.

Medidas establecidas en el R.D. Ley 9/2020

- Se establece que tanto la Fuerza Mayor como las Causas Objetivas económicas, técnicas, organizativas y de producción basadas en el Covid-19, no serán causas justificativas de despidos.

En este punto, entendemos que la norma se refiere a que no podrán ser causas que justifiquen un Despido Objetivo (con una indemnización de 20 días/año), y que la consecuencia de ello, sería la declaración de Improcedencia del despido (con una indemnización de 45/33 días año). La norma no establece expresamente un riesgo de nulidad de los despidos, si bien éste siempre será un punto sujeto a las posibles interpretaciones judiciales.

- Se establece por ley el mecanismo de comunicación al Servicio de Empleo (SEPE) de los datos de los trabajadores afectados de cara a la Prestación por Desempleo.
 - La empresa presentará una solicitud colectiva para todos los afectados por el expediente, desglosada por centros de trabajo y con una serie de datos identificativos de los mismos.
 - Si hay variaciones, se han de ir comunicando al SEPE.
 - La empresa tiene que enviar la comunicación en el plazo de 5 días hábiles, desde la solicitud del expediente por Fuerza Mayor, o desde la fecha de presentación de la Decisión Empresarial, en caso de expedientes " tradicionales "; especifica que en relación a los expedientes ya presentados, el plazo empezará a contar desde la fecha de la publicación de la norma en el BOE, 28 de Marzo.
- Se decreta por ley la interrupción de la duración de los contratos temporales de trabajadores afectados por ERTE, durante el tiempo de la suspensión contractual, de forma que no se podrán finalizar contratos durante este periodo.
 - Dado que la norma no especifica detalles, entendemos que en caso de que igualmente se finalicen, la consecuencia sería la declaración de improcedencia de las extinciones, y una posible sanción.
- Se establece de forma expresa que la duración de las Suspensiones y reducciones basadas en Fuerza Mayor, acabará automáticamente en el momento en que se decrete el levantamiento del Estado de Alarma.

- La norma deja muy claro que esto se aplica tanto a los que tengan Resolución expresa, como los que se aprueben por Silencio, e independientemente de las fechas solicitadas por la empresa.
- La norma expresa claramente que la Inspección de Trabajo vigilará e investigará posibles falsedades que hubieran puesto las empresas a las solicitudes, y si realmente hay causas o no; si se detectan, serán sancionadas.
 - Esto abre la puerta a posteriores revisiones de los expedientes, que si la Inspección considera que no tenían causa real, pueden ser anulados y suponer que las empresas tengan que devolver al Sepe las prestaciones de desempleo de los trabajadores, y abonar a los trabajadores las diferencias de retribuciones como si hubieran trabajado, así como el retorno con recargo de las posibles cotizaciones bonificadas.
- Se establece que la fecha de efectos de la situación legal de Paro de los trabajadores, será la fecha del hecho causante que la motiva en los casos de Fuerza Mayor, o en los casos de expedientes tradicionales, simultánea o posterior a la fecha de comunicación de la Decisión Empresarial.

Añadimos también el siguiente enlace a nuestra circular inicial, actualizada con todas las novedades para que tengan un resumen de todas las medidas adoptadas hasta hoy.

<http://www.audria.net/fitxer/530/MedidasCOVID-19-30032020.pdf>

Estamos a su disposición para cualquier duda o aclaración al respecto.

Gracias y saludos,