



ACTUALIZACIÓN: RD-L 9 y 10/2020. (30.03.20)

**CORONAVIRUS Y TRABAJO:
Impacto de la pandemia en las relaciones laborales.**

Introducción.

El pasado 19 de marzo de 2020 publicamos un documento en el que recogíamos las medidas más destacables en el ámbito laboral, adoptadas por el Gobierno de España, con ocasión de la epidemia de CORONAVIRUS y, en especial, las previstas en el RD-L 8/2020 publicado el 18 de marzo.

Todas esas medidas siguen siendo aplicables a día de hoy, y puedes consultarlas [aquí](https://sie.org.es) o en nuestra página web (<https://sie.org.es>).

No obstante lo anterior, los días 28 y 29 de marzo se han publicado nuevas normas que contienen medidas importantes de carácter laboral y que inciden de manera profunda en las relaciones laborales. Nos referimos principalmente a los Reales Decretos Ley 9 y 10 de 2020.

Con el fin de actualizar la información, analizamos a continuación las principales medidas laborales acordadas en las referidas normas:

Prórroga del estado de alarma.

El Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, publicado en el BOE de 28 de marzo, acuerda la prórroga del estado de alarma declarado por el RD 463/2020, de 14 de marzo.

La prórroga del estado de alarma se acuerda tras la autorización del Congreso de los Diputados, recogida en la Resolución de 25 de marzo de 2020, que también se publica en el BOE del 28 de marzo.

La prórroga se extiende hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020, en los mismos términos previstos desde su declaración por el RD 463/2020, de 14 de marzo.

Protección del empleo. (Art. 2 RD-L 9/2020)

Se prevé que las causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante, ETOP), en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos (ERTEs) previstas en el RD-L 8/2020, no podrán utilizarse para proceder a un despido.

Esto no significa que quede prohibido el despido durante la vigencia del estado de alarma sino, simplemente, que si existiera una causa de fuerza mayor o ETOP motivada por el CORONAVIRUS, dicha causa justificará la implantación de un ERTE, pero no de un despido.

La consecuencia práctica será que:

- (i) podrán efectuarse despidos con causas distintas de las vinculadas directamente al COVID-19 y

- (ii) en caso de que la causa fuera relacionada con el CORONAVIRUS el despido será improcedente (o nulo, si se dieran los supuestos habituales que justifican dicha calificación).

Procedimiento de solicitud de prestación por desempleo en ERTE. (Art. 3 RD-L 9/2020)

Aquellas personas trabajadoras que hayan sido afectadas por un ERTE no tendrán que solicitar la prestación por desempleo, sino que será la empresa quien la tramitará de forma colectiva ante la entidad gestora.

Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. (Art. 5 RD-L 9/2020)

En el caso de que una persona trabajadora con contrato temporal -incluidos los formativos, de relevo e interinidad-, se viera afectada por un ERTE, se interrumpirá el cómputo de la duración de dicho contrato, así como el periodo de referencia equivalente al periodo suspendido en cada una de estas modalidades contractuales.

Limitación temporal de los ERTEs por fuerza mayor. (DA^a. 1^a RD-L 9/2020)

La suspensión de contratos derivadas de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, basados en fuerza mayor, implantados con motivo del COVID-19 al amparo del art. 22 RD-L 8/2020, no podrá extenderse más allá de la duración del estado de alarma.

Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas. (DA 2^a RD-L 9/2020)

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, así como la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo, que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, darán lugar a las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, incluida, en su caso, la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores.

Fecha de efectos de la prestación por desempleo. (DA^a 3^a RD-L 9/2020)

En los ERTEs por fuerza mayor, la situación legal de desempleo que provoca la percepción de la prestación será la del hecho causante, esto es, aquella en que se desencadenó la fuerza mayor alegada.

En los ERTes por causas ETOP, la situación legal de desempleo se generará en el momento previsto en el acuerdo o, en su caso, en la comunicación del empresario, que habrá de ser en todo caso coincidente o posterior a la fecha en que se comunique la decisión a la Autoridad Laboral competente.

Permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales. (RD-L 10/2020).

En la noche del domingo 29 de marzo de 2020 se publicó, en un Boletín Oficial del Estado extraordinario, el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, *por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.*

Es en dicho Real Decreto Ley en el que se materializa el *permiso retribuido recuperable* que venía siendo anunciado por la Ministra de Trabajo y Economía Social en los medios de comunicación desde la finalización del Consejo de Ministros - celebrado también, de forma extraordinaria, el domingo 29 de marzo-.

Dada la innegable importancia de esta figura -tan novedosa como controvertida- analizamos a continuación las cuestiones más fundamentales:

➤ ¿A quién aplica este permiso?

Será obligatorio para todas las personas trabajadoras cuya actividad aún no haya sido paralizada por la declaración del estado de alarma, excepto los siguientes:

- o Personas trabajadoras que prestan servicios en los sectores calificados como esenciales o en las divisiones o líneas de producción cuya actividad se corresponde con dichos sectores esenciales.

La calificación como sectores esenciales se prevé en el Anexo del citado RD-L 10/2020.

En lo que a nosotros respecta, el apartado 1 del Anexo se remite al art. 17 del RD de declaración de estado de alarma (RD 463/2020), que prevé lo siguiente:

Artículo 17. Garantía de suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural.

Las autoridades competentes delegadas podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar el suministro de energía eléctrica, de productos derivados del petróleo, así como de gas natural, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en los artículos 49 y 101 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de hidrocarburos.

- o Personas trabajadoras que prestan servicios en empresas que han solicitado, se les ha autorizado o esté aplicando un ERTE de suspensión de contratos.
- o Personas trabajadoras que se encuentran en Incapacidad Temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- o Personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad mediante teletrabajo o cualquier modalidad no presencial de prestación de servicios.

➤ ¿En qué consiste ese permiso?

Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, las personas a las que les afecta la presente medida -conforme a lo descrito en el apartado anterior- disfrutarán de un permiso retribuido, por lo que no tendrán que prestar servicios.

Durante la duración del permiso, los trabajadores percibirán la retribución que habrían percibido de estar prestando servicios, incluyendo los complementos salariales.

Las horas de trabajo que no realizarán durante el periodo de permiso retribuido deberán ser recuperadas en la forma y plazo que se explica a continuación.

➤ ¿Cómo y cuándo se recuperan las horas no trabajadas?

Las horas no trabajadas se recuperarán desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020.

La forma y tiempo de recuperación se negociará con los representantes legales de los trabajadores, en un periodo de consultas que tendrá una duración máxima de 7 días y que podrá iniciarse, una vez que finalice el estado de alarma, en la fecha que determinen las partes.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa se integrará:

- por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.

- (En caso de no conformarse esta representación), la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa/centro de trabajo.

La comisión deberá de constituirse en el plazo improrrogable de 5 días.

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario. No obstante, las partes podrán sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

En caso de que no existiera acuerdo, la empresa notificará a los trabajadores y a la comisión representativa su decisión sobre la forma de recuperación, en el plazo de siete días desde que finalice el periodo de consultas.

En todo caso, la recuperación de las horas:

- (i) deberá respetar los periodos de descanso diario y semanal,
- (ii) no podrá establecer un periodo de preaviso inferior a cinco días,
- (iii) no podrá superar la jornada máxima anual prevista en el convenio y
- (iv) deberá respetar los derechos de conciliación previstos legal y convencionalmente.

➤ [Actividad mínima indispensable.](#)

Si fuera necesario, las empresas que deban aplicar el permiso podrán establecer un número mínimo de plantilla o turnos de trabajo con el fin de mantener la actividad indispensable.

El número de trabajadores o turnos tendrá como referencia la actividad mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

➤ [Garantías para la reanudación de la actividad.](#)

En los casos en los que resulte imposible interrumpir la actividad de forma inmediata, se permite la prestación de servicios durante el lunes 30 de marzo de 2020, con el único fin de llevar a cabo las tareas imprescindibles para hacer efectivo el permiso sin perjudicar la reanudación de la actividad empresarial.

➤ [Conclusión para el sector energético.](#)

En las empresas en las que SIE tiene implantación, el permiso retribuido recuperable previsto en el RD-L 10/2020 solamente será aplicable a aquellos profesionales que, no estando adscritos a los servicios esenciales -y/o aquellos otros servicios que sean necesarios para que puedan prestarse los calificados como esenciales-, no puedan teletrabajar o prestar su actividad mediante cualquier otra forma que no requiera su presencia física.

Madrid, 30 de marzo de 2020
Departamento Jurídico Laboral