

Sobre el despido “prohibido” y otras medidas

Autor: **Ley 57 Abogados**

www.ley57.es Telf. (+34) 663 92 91 47

App Fedelhorce – FEDELEGAL

Asesoría Jurídica, fiscal y laboral de Fedelhorce

Este sábado nos dejará el cambio de hora y la publicación en el BOE de las medidas aprobadas por el gobierno. Los despidos por causa de fuerza mayor o ETOP relacionados con la crisis sanitaria se prohíben y los contratos temporales suspendidos se prorrogarán a la reincorporación por el tiempo que se hubiera mantenido en suspensión.

Estas son las medidas aprobadas.

1º) Despido ¿prohibido?

Lo que se ha “vendido” como prohibición del despido no es ciertamente tal prohibición.

El BOE de hoy recoge 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, que modifica también medidas anteriores.

En realidad, lo decidido no es otra cosa que la fuerza mayor y las causas ETOP (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.

Una “prohibición” real tendría las consecuencias del despido nulo (readmisión y pago de salarios de tramitación) pero en Decreto publicado hoy no modifica el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la consecuencia normal de la impugnación de un despido que se declare relacionado con el COVID 19, será declarado improcedente, con la correspondiente indemnización, salvo que se considere que se ha producido con alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Eso sí, podría ser sancionado el empresario que tomara tales medidas, como luego veremos.

2º) Prórroga de contratos temporales.

El nuevo Decreto establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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.

Esto es, se cumplirá la duración pactada y la duración legal de cada contrato sin tener en cuenta el periodo suspendido, (Si el contrato está suspendido un mes, durará un mes más tras la reincorporación)

3.- Duración de los ERTES.

La Disposición publicada hoy recoge que 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, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada

Limitación que afecta a todos los ERTES relacionados por esta causa, pues 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.

1º) Trámites simplificados para el percibo de la prestación de desempleo.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

2º) SANCIONES.

Intentar engañar no saldrá gratis.

a) De las empresas.

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, 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, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

b) De los trabajadores.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, 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.

c) Devolución de las prestaciones.

La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.