

El Gobierno prohíbe los despidos objetivos como respuesta al coronavirus

La prohibición de estos despidos entrará en vigor desde este viernes y no tendrá efectos retroactivos

RAQUEL PASCUAL CORTÉS

27 de marzo de 2020

El Gobierno ha aprobado este viernes en un Consejo de Ministros extraordinario más medidas laborales para mitigar el impacto de la crisis del Covid-19 en el empleo. La ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, María Jesús Montero, ha explicado que estas nuevas medidas persiguen facilitar los requisitos y condiciones de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) para que las empresas opten por ellos en lugar de por despedir a sus trabajadores y que, de esta forma, “esta crisis sea un paréntesis y no erosione en profundidad la economía”.

Si bien, junto a la agilización de los ERTE el Gobierno dificultó los despidos. La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, defendió estas medidas a modo de “escudo social” que calificó de muy ambiciosas. “Nadie puede aprovecharse de esta crisis sanitaria, no puede usarse el Covid-19 como excusa para despedir”, dijo. Para ello, el Gobierno aprobó un real decreto en el que prohíbe temporalmente, desde el viernes y hasta que acabe la crisis sanitaria, los despidos por fuerza mayor o causas objetivas de carácter económico, técnico, organizativas o de producción, que se justifiquen por el impacto del coronavirus

Estos despidos que quedan ahora prohibidos -la medida entrará en vigor cuando se publique en el BOE previsiblemente mañana sábado y no tendrá efectos retroactivos- tienen una indemnización por despido de 20 días por año trabajado y una anualidad como máximo, cuando el juez encuentra procedentes estas causas. Si bien, en el caso de encontrarlas improcedentes, la indemnización se eleva hasta los 33 días por año trabajado y dos anualidades como máximo.

El redactado legal indica: “La fuerza mayor y las causas 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”.

Así, de este texto se deduce que más que prohibir estos despidos los encarece, porque, de producirse, el juez los declarará improcedentes, con lo que la indemnización será mayor que si fueran procedentes por causas objetivas.

Una prohibición total requeriría que estos despidos se declarasen nulos. Dicho esto, Díaz aclaró que en todos los casos que se recurran a los tribunales, serán los jueces los que tengan la última palabra sobre la procedencia o la improcedencia de los despidos.

Además, Díaz ha instado a que las empresas incluyan también a los trabajadores temporales en los ERTE, sin necesidad de rescindir estos contratos. Para ello, el Ejecutivo ha aprobado que, en el caso de que una empresa suspenda su actividad por la crisis sanitaria, los contratos temporales que tuvieran sus trabajadores (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) quedan también en suspenso. Pasada dicha crisis, la duración de esos contratos eventuales se prolongará por el tiempo que hayan estado suspendidos.

El Gobierno también ha simplificado la tramitación de los ERTE, aprobando un formulario “muy sencillo, con los datos de los trabajadores, que tendrán que transmitir a los servicios regionales de empleo y con rapidez tramitaremos al Servicio Público de Empleo para que les reconozca las prestaciones por desempleo”, ha dicho Díaz. En cualquier caso, la ley determinará que en los ERTE por fuerza mayor debido al coronavirus “la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada”.

Respecto al cobro de las prestaciones de desempleo por parte de los afectados, Díaz ha explicado que los trabajadores a los que el SEPE les haya reconocido la prestación antes del 10 de abril, cobrarán la prestación ese día, que es cuando las abona el Servicio Público de Empleo. El resto, deberá esperarse al mes siguiente.

Al mismo tiempo Díaz ha anunciado que el Ministerio de Trabajo “revisará de oficio todos y cada uno de los ERTE que se están aprobando y si se observan fraudes, las empresas afectadas tendrán que devolver hasta el último céntimo recibido, incluida la prestación por desempleo que hayan recibido sus trabajadores afectados”.

Para ello, el texto legal aprobado este viernes establece un régimen sancionador que determina esta devolución de las ayudas.

El real decreto aprobado también indica que la duración de los ERTE por esta crisis “no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del Covid-19”. Y en concreto especifica que su “duración máxima” será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas. Finalmente, el Gobierno ha modificado la ley para que los socios cooperativistas puedan ser también parte de un ERTE.

Los empresarios de CEOE y Cepyme rechazaron ayer estas medidas al considerar que “van a impedir poner las bases de la necesaria recuperación económica de España y llevarán en última instancia a un mayor nivel de desempleo”.

SOLICITAR LAS PRESTACIONES DE UN ERTE

- Solicitud. Para que el SEPE reconozca la prestación por desempleo de los afectados por un ERTE, la empresa debe presentar una solicitud colectiva ante la entidad gestora de estas ayudas. La propia entidad facilitará el formulario.
- Otros. Además de la solicitud colectiva se incluirá la siguiente información de cada centro de trabajo: datos de la empresa (nombre o razón social, domicilio, identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social) y de su representante legal; número de expediente asignado por la autoridad laboral; especificación de las medidas a adoptar y fecha en la que empiezan a afectar a los trabajadores; y una declaración responsable en la que los trabajadores afectados autorizan a la empresa a que solicite sus prestaciones.