

NOTA INTERNA

Asesoramiento legal a ONGD. Respuestas a las preguntas planteadas sobre medidas laborales

Con la colaboración de la Fundación Pro Bono España, el despacho de abogados Pérez-Llorca ha elaborado un [documento con información sobre ERTES](#). En respuesta a este documento abrimos un Excel con preguntas a los abogados. A continuación podéis consultar las respuestas.

1. Tenemos una persona expatriada que hemos tenido que repatriar. Estamos valorando si el proyecto al que está vinculado se va a suspender o suspender parcialmente por las dificultades de ejecución debido como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19 en el país de ejecución. En ese sentido, tenemos la duda si podríamos formular un ERTE por fuerza mayor, ya que, posiblemente tengamos que reducir parcialmente su jornada.

El ERTE por fuerza mayor está dirigido a aquellas empresas cuya actividad haya sido directamente suspendida/cancelada como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma, y su vigencia (periodo de efectos) está limitado al tiempo en el que se mantenga la suspensión de la actividad.

Cabe destacar además que, el 13 de mayo de 2020, se publicó el Real Decreto-ley 18/2020, norma que ha limitado el periodo de duración de esta clase de ERTES al 30 de junio de 2020. Ahora bien, en caso de que la actividad se vaya recuperando gradualmente con anterioridad a esa fecha, las empresas que hayan implementado esta clase de medidas deberán proceder a reincorporar gradualmente a los trabajadores afectados.

El supuesto planteado en la pregunta tendría mayor cabida en un ERTE por causas objetivas (económicas, productivas, organizativas o técnicas) relacionadas con el COVID-19, que en un ERTE por fuerza mayor. Y ello por dos motivos:

- La causa justificativa de la reducción de jornada no deriva de una suspensión/cancelación de la actividad, sino de limitaciones indirectamente relacionadas con la situación de crisis sanitaria.
- Además, en lo que se refiere a la duración de la medida, parece previsible que la situación descrita se extenderá más allá del 30 de junio de 2020.

En cualquier caso, necesitaríamos conocer las circunstancias concretas que concurren en este caso para confirmar que son suficientes (desde un punto de vista legal) para justificar un ERTE por causas objetivas.

2. A las personas trabajadoras afectadas en un ERTE, se les resta de su tiempo de paro que tienen acumulado el tiempo que estén ahora en el ERTE?

Según el artículo 25 del RD-ley 8/2020, las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores afectados por los ERTE, no computan a los efectos de consumir periodos máximos de prestación por desempleo. Dicho de otro modo (en los términos utilizados en la pregunta) "no se restaría del tiempo del paro acumulado hasta ahora".

Ahora bien, el recientemente publicado Real Decreto-ley 18/2020, en su artículo 3, ha limitado esta prerrogativa hasta el 30 de junio de 2020. En consecuencia, el desempleo percibido por trabajadores afectados por ERTEs a partir del 1 de julio, sí computaría a efectos de consumir periodo máximos de prestación por desempleo.

3. En cuanto al mantenimiento del empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, en el caso una empresa que ha ejecutado ERTE, ¿debe ser en las mismas condiciones anteriores al ERTE? Por ejemplo una persona que trabajaba 30 horas/semanales, cuando se reanude la actividad, ¿se le puede reducir el contrato a 20 horas/semanales?

El Real Decreto-ley 18/2020 únicamente prohíbe la extinción (despido) de los trabajadores que hayan estado afectadas por ERTE por causas de fuerza mayor, durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad. Es decir, sí se podrían implementar medidas de reducción de jornada, siempre y cuando se sigan los mecanismos legalmente previstos para ello.

4. ¿Es posible efectuar un despido reconocido como improdente durante el estado de Alarma a una persona que no ha tenido ERTE? Si no fuera posible, una vez finalizado el estado de alarma, ¿Es posible despedirla reconociendo la improcedencia? ¿Hay que esperar algún tiempo?

El artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, prohíbe implementar despidos por motivos/causas vinculadas a la crisis sanitaria del Covid.19. En consecuencia, cualquier despido que traiga causa en situaciones relacionadas con la crisis sanitaria, sería contrario a esta prohibición. Por otra parte, cabe destacar que el Real Decreto-ley 18/2020, ha limitado la vigencia de esta prohibición al 30 de junio de 2020. A la vista de lo anterior:

- Cualquier despido vinculado a la crisis sanitaria del Covid.19, implementado antes del 1 de julio, será contrario a la prohibición de despedir contenida en el citado artículo 2.
- Con respecto a las consecuencias jurídicas del incumplimiento de esta prohibición de despedir, la norma no las especifica. En todo caso, lo más probable es que ello simplemente implicará que el despido sea calificado como improcedente (salvo que el trabajador se encuentre en una situación de especial protección). En este sentido, la declaración de improcedencia del despido supone que la empresa tendría la obligación de optar entre (i) readmitir al trabajador (junto con el abono de los salarios correspondientes al periodo

transcurrido entre el despido y la readmisión) o (ii) abonar la indemnización legalmente prevista para el despido improcedente.

5. Si un trabajador/a en ERTE trabaja en otra entidad durante su período de ERTE. ¿Nos afecta en algo? ¿Se paraliza su ERTE?

Los trabajadores pueden tener varios trabajos siempre y cuando fueran compatibles en términos de horario, no tuvieran cláusula de exclusividad y no realizaran actividades para la competencia. Si esta circunstancia se diera durante el ERTE la ONGD no estaría afectada pero el trabajador perdería la prestación de desempleo a la que tuviera derecho como consecuencia del ERTE.