



**NUEVAS POLÍTICAS DE GOBIERNO EN EL
ÁMBITO DE DERECHO LABORAL**



I. REAL DECRETO-LEY PRORROGANDO LOS ERTES

**II. ESTUDIO DE RECIENTE JURISPRUDENCIA EN
RELACIÓN AL COVID-19**

**A. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE
JUSTICIA DE MADRID DE 25 DE NOVIEMBRE
DE 2020**

**B. SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE
PAMPLONA DE 21 DE DICIEMBRE DE 2020**

**C. SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL DE
MURCIA 10 DE DICIEMBRE DE 2020**

**D. SENTENCIA DE 11 DE DICIEMBRE DE 2020
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE
CATALUÑA**



I. REAL DECRETO-LEY 2/2001, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

1

Prórroga ERTES hasta el 31 de mayo de 2021

2

Se mantiene flexibilidad de los ERTES, se simplifica la tramitación y se mantiene la cláusula salvaguarda del empleo

3

Derecho a exoneraciones y nuevos sectores ultraprotegidos



1

PRÓRROGA ERTES

- Se prorrogan hasta el **31 de mayo de 2021** todos los ERTES :
 - A. Fuerza mayor basados en causas COVID
 - A. Ertas de impedimento
 - A. Ertas de limitación
 - A. ETOP: siguen beneficiándose de simplificación de trámite como de la posibilidad de prorrogarlo simplemente presentando acuerdo de la RLT ante la autoridad laboral competente



2

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y MANTENIMIENTO DE EMPLEO

- Empresas titulares de ERTE por impedimento o limitación → **no nuevo expediente ante la autoridad laboral para acceder de uno a otro**. Solo comunicarlo a la autoridad laboral que haya dictado la resolución del ERTE del que es titular y a la RLT. Pero deberán presentar declaración responsable ante la TGSS, ya que resultan aplicables los porcentajes de exoneración correspondientes a la nueva situación.
- **Se mantiene el compromiso de mantenimiento el empleo** → las empresas que se acojan a las ayudas → deben mantener 6 meses su plantilla
- Se mantienen los **límites de reparto de dividendos y la transparencia fiscal**, los límites de **horas extras y externalizaciones** de la actividad, la **prohibición del despido** y la **interrupción de contratos temporales**



3

EXONERACIONES Y SECTORES ULTRAPROTEGIDOS

	SECTORES ULTRAPROTEGIDOS	ERTE DE IMPEDIMENTO	ERTE LIMITACIÓN
EMPRESAS DE 0-49 TRABAJADORES	85%	100%	100% (decrecientes)
EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES	75%	90%	90% (decrecientes)

*Aumentan los sectores ultraprotegidos: Campings, alquiler de medios de navegación, actividad de mantenimiento físico... Además se incluyen empresas cuya CNAE entre abril y diciembre no han recuperado la actividad en porcentaje inferior al 70% y más del 15% del personal en ERTE)



II. JURISPRUDENCIA RECIENTE EN RELACIÓN AL COVID-19

SENTENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID 25 DE NOVIEMBRE DE 2020

¿QUÉ SE DISCUTE? **Despido** de 29 trabajadores a causa de **pérdida de una contrata importante**. Se discute si es nulo alegando que, puesto que se trata de una empresa del sector del entretenimiento en vivo, la causa real del despido es el COVID-19.

Cuestión: ¿Debe aplicarse al caso, el **art. 2 RD-Ley 9/2020**?





ARGUMENTACIÓN DEL TRIBUNAL:

- En principio → pérdida de contrata = causa productiva
- En este caso, la **pérdida de la contrata está directamente causada por el COVID-19** → causa del despido = Virus
- ¿Despido nulo o improcedente?
 - a. El art. 2 RDL 9/2020: **Pudiendo calificar el despido como nula opta por no hacerlo**- si la norma no distingue, tampoco debe hacerlo el intérprete
 - a. El precepto utiliza el término “justificativas”, si la **causa productiva no es justificativa del despido** → el despido no está probado → improcedente

DESPIDO IMPROCEDENTE



SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL DE PAMPLONA 21 DE DICIEMBRE DE 2020

¿QUÉ SE DISCUTE? **Despido** de una trabajadora que **estaba en ERTE**, dándole de baja en la seguridad social sin carta de despido ni comunicación extintiva alguna.

Cuestión: ¿Debe aplicarse al caso, el **art. 2 RD-Ley 9/2020**?





ARGUMENTACIÓN DEL TRIBUNAL:

- RD 9/2020: *“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 arts. 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo , no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*
- Se puede despedir **si las causas son distintas** al COVID-19
- La norma no declara el despido nulo si la causa es el COVID. Solo dice que **no es causa justificativa**
- El incumplimiento del art.2 RDL 9/2020→ despido **improcedente por falta de causa**

DESPIDO IMPROCEDENTE



SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL DE MURCIA 10 DE DICIEMBRE DE 2020

¿QUÉ SE DISCUTE? Despido disciplinario por disminución del rendimiento de trabajadora tras anunciar que podía estar infectada por COVID.

Cuestión: ¿Vulnera el derecho fundamental a la no discriminación?





ARGUMENTACIÓN DEL TRIBUNAL:

- La **enfermedad no** está incluida ni en la CE ni en el Derecho de la UE como **causa discriminatoria** (todos nos enfermamos). Despidos que tienen causa en la enfermedad son improcedentes y no nulos
- En este caso, sin embargo: el **factor enfermedad se ha tomado como elemento de segregación**, basado en la mera existencia de la enfermedad, en sí misma considerada, o en la **estigmatización como persona enferma de quien la padece**, al margen de consideraciones que permitan poner en relación dicha circunstancia con la aptitud laboral, objeto del contrato, de la trabajadora → Vulnera el art. 14 CE
- Se ha despedido a la trabajadora, por **miedo al impacto que pueda tener en clientes**, que una persona de cara al público hubiese padecido la enfermedad COVID-19: causa discriminatoria

DESPIDO NULO



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE CATALUÑA 11 DE DICIEMBRE DE 2020

¿QUE SE DISCUTE? **Despido colectivo** en una empresa que **pierde su cliente principal** debido a la situación de COVID-19.

Cuestión: ¿Debe aplicarse al caso, el **art. 2 RD-Ley 9/2020**?





ARGUMENTACIÓN DEL TRIBUNAL:

- Art. 2 RDL 9/2020 **solo** se aplica en casos de que la **causa directa sea el COVID** (no indirecta o mediata). En este caso, la causa directa es la pérdida de contrato mercantil por tanto no se aplica el artículo.
- Se han seguido las formalidades del despido colectivo y se ha negociado de buena fe.
- Pérdida de contrata es **causa productiva**.

DESPIDO PROCEDENTE



VOTO PARTICULAR- Joan Agustí Maragall

- Cabe la aplicación del art. 2 RDL 9/2020 → **Causa última es el COVID** (Airbnb pone fin a la contrata con la demandada por el COVID).
- Finalidad del art. 2 RDL 9/2020: fomentar medidas de flexibilidad **y impedir las extintivas** en esta situación coyuntural.
- Despido sino nulo, improcedente



MUCHAS GRACIAS