

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Repercussions en matèria de Seguretat Social de les mesures complementàries en l'àmbit laboral introduïdes pel Reial decret llei 9/2020, en relació amb la COVID-19 (coronavirus)

01-04-2020

El *Butlletí Oficial de l'Estat* del dia 28 de març de 2020 ha publicat el [Reial decret llei 9/2020, de 27 de març](#), pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19. Aquesta norma conté novetats legislatives que complementen les adoptades pel [Reial decret llei 8/2020, de 17 de març](#), de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, i molt especialment les relacionades amb les **suspensions de contractes de treball efectuades mitjançant els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO)**. En una entrada anterior vam tenir ocasió de comentar les implicacions que aquestes mesures tenen en matèria de Seguretat Social.

Doncs bé, aquest RDL 9/2020 imposa el manteniment de l'activitat en els centres, serveis i establiments sanitaris que determini el Ministeri de Sanitat, així com en els centres socials de gent gran, persones dependents o persones amb discapacitat. Mentre estigui vigent l'estat d'alarma declarat pel [Reial decret 463/2020, de 14 de març](#), aquests centres i serveis són considerats **serveis essencials**, per aconseguir les finalitats que persegueix, amb independència de la naturalesa de la titularitat, pública o privada, o del règim de gestió. Per tant, tots aquests centres i serveis han de romandre actius, almenys, **fins al moment que s'aixequi l'estat d'alarma**.

Una segona mesura, d'una gran rellevància, és **considerar que la força major i les causes econòmiques, tècniques, productives i organitzatives** en què s'emparen les suspensions de contractes i reduccions de jornada establertes en els articles 22 i 23 del RDL 8/2020, **no són causes justificatives de l'acomiadament o l'extinció contractual**. Això afectarà, com és lògic, la qualificació de l'acomiadament que es pugui produir i, conseqüentment, la **quantia de la indemnització**. No oblidem que, mentre que l'article 53 del [TRLET](#) estableix per a l'acomiadament objectiu una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, l'article 56 de la mateixa norma estableix per a l'acomiadament improcedent una indemnització de 33 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 24 mensualitats. A més, cal tenir en compte, en aquest últim cas, que els períodes treballats abans de l'entrada en vigor del [Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer](#), de mesures urgents per a la reforma del mercat

laboral, generen indemnitzacions a raó de 45 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 42 mensualitats. En tot cas, i sempre que la quantia de la indemnització s'ajusti als paràmetres que hem assenyalat en aquest paràgraf, **aquest pagament està exclòs de la base de cotització del treballador/a**, en els termes que estableix l'article 147.2.c del [TRLGSS](#).

En tercer lloc, el RDL 9/2020 estableix que **la suspensió dels contractes temporals**, incloent-hi els formatius, de relleu i interinitat, per les causes establertes en els articles 22 i 23 del RDL 8/2020, **comporta la interrupció del còmput, tant de la durada d'aquests contractes, com dels períodes de referència equivalents al període suspès**. Per tant, un cop finalitzi la suspensió contractual, els contractes temporals recuperaran la vigència i s'entendrà que el període restant per a la durada màxima és el que hi havia en el moment en què es va iniciar la suspensió. Això afectarà, com és lògic, l'alta en la Seguretat Social del treballador/a, que s'ha de mantenir fins a la finalització pactada del contracte, d'acord amb aquesta fórmula de còmput de la durada del mateix.

En quart lloc, **es vincula la durada de les suspensions dels contractes de treball per ERTO derivats de força major**, en els termes que estableix l'article 22 del RDL 8/2020, a la de l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, incloent-hi les pròrrogues. S'estableix, d'aquesta manera, un **perillós automatisme**, ja que l'aixecament de l'estat d'alarma tindrà, en principi, l'efecte immediat de la reincorporació al seu lloc de treball de centenars de milers de treballadors que actualment tenen suspesa l'activitat laboral. Cal suposar, considerant la dificultat d'aquesta opció, que en aquell moment s'establiran les condicions en què s'hagin de reprendre les activitats afectades per aquests ERTO.

I, com a última mesura, el RDL 9/2020 detalla el **procediment per al reconeixement de les prestacions per desocupació** derivades de l'aplicació del que disposen els articles 22 i 23, és a dir, els supòsits de l'ERTO. La novetat més destacable és que el procediment per al reconeixement d'aquestes prestacions no és iniciat per cadascun dels treballadors afectats, sinó que **s'inicia mitjançant una sol·licitud col·lectiva presentada per l'empresa davant l'entitat gestora** de les prestacions per desocupació, actuant en representació d'aquelles. A aquests efectes, les empreses han de presentar -juntament amb la resta de documentació que es detalla en l'article 3 del RDL 9/2020- **una declaració responsable en la qual hi ha de constar que s'ha obtingut l'autorització dels treballadors per presentar-la**. Aquesta sol·licitud s'ha d'emplenar en el model proporcionat per l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i s'ha d'incloure en la comunicació que l'empresa ha de presentar davant la mateixa entitat gestora, **en el termini de cinc dies des de la sol·licitud de l'ERTO, de manera individualitzada per cadascun dels centres de treball afectats**. Si la sol·licitud de l'ERTO es va fer abans de l'entrada en vigor d'aquest RDL 9/2020 -és a dir, abans del dia 28 de març de 2020-, el termini de cinc dies comença a computar-se des d'aquesta data.

Pel que fa als **aspectes sancionadors**, la manca de la comunicació a què hem fet referència en el paràgraf anterior, és constitutiva d'infracció greu en matèria de Seguretat Social, en els termes que disposa l'article 22.13 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, i per tant pot comportar la imposició d'una **sanció econòmica d'entre 626 i 6.250 euros**. El reconeixement indegut de prestacions a la persona treballadora per causa no imputable a aquesta, com a conseqüència de falsedats o incorreccions en la sol·licitud de l'empresa, o de mesures, en relació amb l'ocupació, que no resultin necessàries o no tinguin prou

connexió amb la causa que les origina, dona lloc a la revisió d'ofici de l'acte de reconeixement d'aquestes prestacions. En aquests supòsits, i sens perjudici de la responsabilitat administrativa o penal que legalment correspongui, l'empresa ha d'ingressar a l'entitat gestora les quantitats percebudes per la persona treballadora, deduïdes dels salaris deixats de percebre que hagin correspost, amb el límit de la suma de tals salaris. Aquests casos han de ser investigats per la Inspecció de Treball i Seguretat Social que, a més, ha d'incloure entre els seus plans d'actuació la comprovació de l'existència de les causes al·legades en les sol·licituds i comunicacions d'ERTO basats en les causes dels articles 22 i 23 del RDL 8/2020.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació