

---

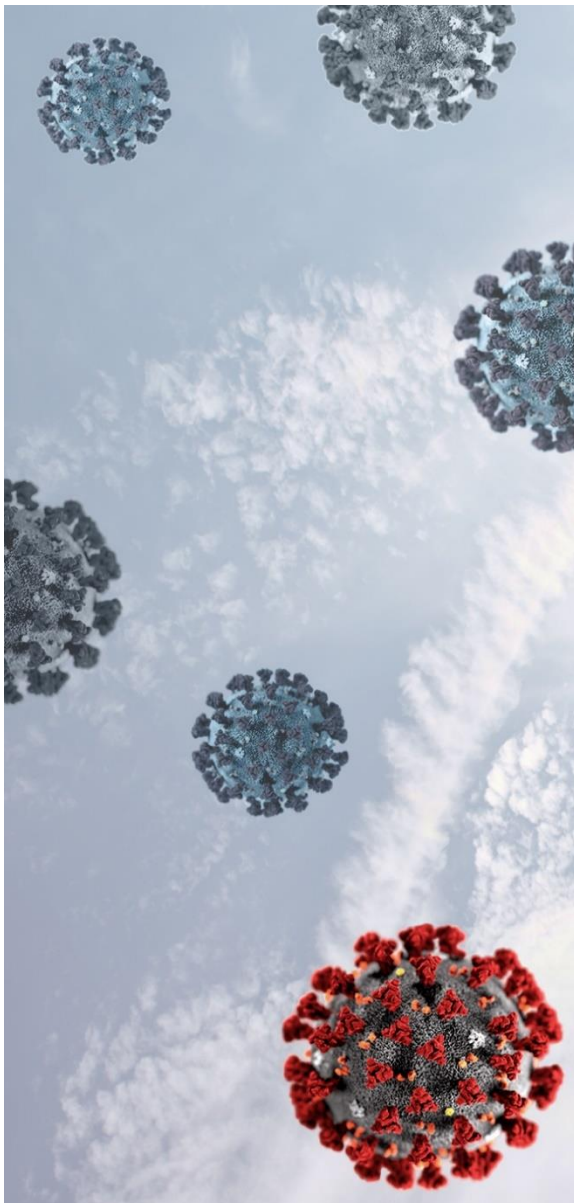
# Impacto novedades legislativas Covid-19

## Real Decreto-Ley 9/2020: medidas laborales complementarias

Legal flash

29 de marzo de 2020

El Real Decreto-Ley 9/2020, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (“[RDL 9/2020](#)”) tiene por objeto complementar, corregir y añadir nuevas disposiciones con respecto a lo previsto en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo (acceder a [Legal Flash](#)). Ha entrado en vigor el 28 de marzo, mismo día de su publicación en el BOE.



---

En este documento analizamos las principales consecuencias para las empresas derivadas de las medidas laborales aprobadas por el RDL 9/2020 y que complementan las aprobadas en su día por el RDL 8/2020:

- > Medidas para proteger el empleo, tanto indefinido como temporal, mientras dure la crisis del Covid-19.
- > Medidas relacionadas con la duración máxima de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES).
- > Medidas relativas a la gestión empresarial y tramitación de la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por los ERTES.
- > Medidas para reforzar la persecución de las solicitudes de ERTE por fuerza mayor que sean falsas o incorrectas, así como de las prestaciones por desempleo indebidas.
- > Medidas relativas al sector público.



---

## Entrada en vigor y vigencia

El RDL 9/2020 ha entrado en vigor el 28 de marzo de 2020, coincidiendo con su publicación en el BOE, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas (Disp. Final 3ª).

---

## Medidas extraordinarias para la protección del empleo

### Prohibición de despedir o extinguir (Art. 2)

- **Alcance.** La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- **Duración.** La norma no aclara cuál es la prolongación temporal de la prohibición de despedir o extinguir: si coincide con la duración de la declaración del estado de alarma (y de sus prórrogas) o si puede alargarse durante la situación coyuntural generada por la “crisis del COVID-19”, que, aunque limitada y sujeta a un periodo de tiempo concreto, podría extenderse más allá del estado de alarma.
- **Consecuencias.** Si una empresa puede realmente justificar que la necesidad de reducir plantilla es estructural, podrá acudir a las vías extintivas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (“ET”). Ahora bien, la ausencia de otras causas suficientes de la extinción ajenas al COVID-19 provocarían que el despido pueda ser declarado contrario a Derecho. Para determinar su calificación (improcedente o nulo), habrá que valorar cada caso y determinar si estamos ante despidos por causas empresariales del art. 52.c) ET o ante un despido colectivo del art. 51 ET y, en este último caso, finalizado con o sin acuerdo.

### Protección de los trabajadores temporales (Art. 5)

- **Interrupción cómputo duración máxima.** Con el objetivo de garantizar que los contratos temporales suspendidos por un ERTE como consecuencia del Covid-19 puedan alcanzar su duración máxima efectiva, se establece la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, equivalentes al periodo suspendido, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE.
- **Alcance.** Aplica tanto a los contratos de obra o servicio de terminado y eventuales o por circunstancias de la producción, como a los contratos formativos, de relevo y de interinidad.
- **No aplicación.** En principio, no afecta a los contratos temporales que no hayan sido suspendidos por un ERTE, que podrán ser extinguidos siempre y cuando la contratación y extinción sea válida conforme al art. 49.1.c) ET y la causa sea ajena a la crisis del Covid-19.



---

## Medidas complementarias en materia de ERTES

### Limitación de la duración de los ERTES por fuerza mayor (Disp. Ad. 1ª)

- > **Duración máxima.** Se establece que la duración máxima de las suspensiones de contratos al amparo de los ERTES por fuerza mayor, autorizados mediante resolución expresa o silencio administrativo positivo, será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 (acceder a Legal Flash) y sus posibles prórrogas.
- > **Consecuencias.** Ello supone que, una vez finalizado el ERTE por fuerza mayor vinculado al estado de alarma, la empresa que siga teniendo causa para suspender como consecuencia del Covid-19, deberá tramitar un ERTE por causas económicas, productivas u organizativas, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, sindicatos o trabajadores. Por otro lado, al tratar la norma por igual todos los casos de fuerza mayor, surge la duda de si esta limitación también aplica para los ERTES por fuerza mayor derivada de contagio o aislamiento de trabajadores, a pesar de que la fuerza mayor no deriva directamente del acto de autoridad que decretó el estado de alarma sino de la situación de incapacidad temporal de los trabajadores, que puede prorrogarse más allá del estado de alarma.

### Extensión de medidas de protección a los ERTES anteriores al RDL 8/2020 (Disp. Final 1ª)

- > **Retroactividad.** Se modifica la Disp. Transitoria Primera del RDL 8/2020 para que las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del mismo sean de aplicación a los afectados por ERTES comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a 18 de marzo de 2020, y siempre que deriven directamente del COVID-19.
- > **Exclusión.** Por tanto, se excluyen de esta retroactividad las medidas previstas en los artículos 26 (presentación extemporánea de prestaciones por desempleo) y 27 (prórroga del subsidio por desempleo) del RDL 8/2020.

### Especialidades en función del tipo de entidad (Arts. 1 y 4)

- > **Centros sanitarios y centros de mayores.** Las empresas consistentes en centros, servicios y establecimientos sanitarios o centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, no podrán libre y unilateralmente reducir o suspender su actividad ni recurrir a un ERTE durante el estado de alarma o cualquier de sus prórrogas, sin autorización previa de las autoridades competentes.



- > **Cooperativas.** En el caso de los ERTE por fuerza mayor o causas ETOP adoptados en el seno de sociedades cooperativas, se habilita al Consejo Rector a asumir la competencia para adoptar dichas medidas en el caso de que *«por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales»*.

---

## Medidas relacionadas con la prestación por desempleo

### Colaboración empresarial en la gestión de la prestación por desempleo derivada del ERTE (Art. 3)

- > **Obligación empresarial.** Para asegurar el acceso al desempleo de los trabajadores afectados y agilizar su trámite, la empresa que realice un ERTE como consecuencia del Covid-19 tiene la obligación de presentar una solicitud colectiva ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados, actuando en su nombre y representación, so pena de incurrir en infracción grave del art. 22.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (“LISOS”).
- > **Plazos.** En concreto, los plazos son:
  - 5 días desde la solicitud del ERTE en los supuestos de fuerza mayor.
  - 5 días desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión en el caso de los ERTE por causas ETOP.
  - 5 días desde el 28/03/2020 si la solicitud del ERTE por FM se ha producido con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 9/2020.

### Fecha de efectos de la prestación por desempleo (Disp. Ad. 3ª)

- > **ERTES por fuerza mayor.** La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.
- > **ERTES por causas ETOP.** La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los casos de ERTE por causa económicas, organizativas o productivas habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.
- > **Comunicación.** La empresa informará de dicha fecha en su solicitud para tramitar las prestaciones por desempleo.



---

### Régimen sancionador

Además de la infracción grave por no presentar la solicitud colectiva de la prestación por desempleo ya citada, el RDL 9/2020 contiene las siguientes referencias a las sanciones administrativas que podría imponerse a las empresas en este contexto.

#### Solicitudes de ERTE por fuerza mayor falsas o incorrectas (Disp. Ad. 2ª)

- > **Infracción grave.** Las solicitudes de ERTE presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, de acuerdo con la LISOS. En concreto, constituye infracción grave obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas de Seguridad Social.

#### Obtención de prestaciones de desempleo indebidas (Disp. Ad. 4ª)

- > **Infracción muy grave.** Constituye infracción muy grave el falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente de prestaciones públicas. En este tipo infractor podría entenderse incluida, por tanto, *“la solicitud de medidas, en relación con el 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”*.
- > **Devolución de las prestaciones.** En caso de revisión de oficio del acta de reconocimiento de las prestaciones por desempleo, además de la responsabilidad penal y administrativa que 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.
- > **Colaboración.** Se prevé el deber de colaboración del SPEE con la ITSS, quien deberá notificar a esta última los supuestos en los que apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo.



---

## Contratación Pública

- > Se modifica el artículo 16 del [Real Decreto-ley 7/2020](#), de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 con objeto de ampliar a todo el sector público la tramitación de emergencia para la contratación de bienes o servicios para la ejecución de medidas para hacer frente al COVID-19.
- > Asimismo, se prevé la posibilidad de que el libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genera la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 pueda realizarse a justificar, si resultara necesario.
- > Por último, se regulan los libramientos de fondos y los pagos en el ámbito de la Administración en el exterior para facilitar las medidas que se adopten frente al COVID-19, y se excluye de la obligación de facturación electrónica establecida en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, a las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a los correspondientes expedientes de contratación.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

