

## Nota Informativa Especial COVID-19 (Nº9):

### Medidas complementarias en el ámbito laboral adoptadas por el Real Decreto-ley 9/2020

El 28 de marzo de 2020 se ha publicado el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (el “**Real Decreto-ley 9/2020**”). En materia laboral, el Real Decreto-ley 9/2020 principalmente (i) prevé nuevas medidas destinadas a paliar los efectos del COVID-19 en los trabajadores (desarrolladas en el Anexo I); y (ii) complementa y detalla algunas de las medidas previstas en el anterior Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “**Real Decreto-ley 8/2020**”) en lo atinente a la tramitación de los ERTes (desarrolladas en el Anexo II).

#### ANEXO I: NOVEDADES EN MATERIA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020

MATERIA	REAL DECRETO-LEY 9/2020
Centros sanitarios y centros de atención a personas mayores	Los <b>centros, servicios y establecimientos sanitarios</b> , como hospitales o ambulatorios, y los <b>centros sociales de mayores</b> , personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad <b>pública o privada</b> , o cualquiera que sea su régimen de gestión, que determinen el Ministerio de Sanidad o el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como servicios esenciales, durante la vigencia del <b>estado de alarma</b> <sup>1</sup> y sus posibles prórrogas, <b>únicamente podrán proceder a reducir o suspender la actividad parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.</b>
Despidos y extinciones de contrato	Las <b>situaciones de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la situación actual del Covid-19</b> no son causas legítimas para justificar despidos ni extinciones de contrato.
Interrupción contratos temporales	La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad de trabajadores afectados por ERTes vinculados al Covid-19 –tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción– supondrá la <b>interrupción del cómputo de la duración y de los correspondientes periodos de referencia.</b>

<sup>1</sup> Decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

## ANEXO II: COMPLEMENTO Y DESARROLLO POR PARTE DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020 DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL REAL DECRETO-LEY 8/2020 SOBRE LOS ERTES

MATERIA	REAL DECRETO-LEY 9/2020
<p>Prestación contributiva por desempleo</p>	<p>Solicitud colectiva por parte de empresa a través de un <b>modelo oficial</b> en nombre de los trabajadores, presentado telemáticamente ante el Servicio Público de Empleo Estatal (“SEPE”) y que debe de incluir la siguiente información<sup>2</sup> individualizada <b>por cada centro de trabajo</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores afectados.</li> <li>▪ Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.</li> <li>▪ Número de expediente asignado por la autoridad laboral.</li> <li>▪ Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio de afectación para cada uno de los trabajadores.</li> <li>▪ En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.</li> <li>▪ Una <b>declaración responsable</b> de que se ha obtenido la autorización de los trabajadores para su presentación.</li> <li>▪ La información complementaria que, en su caso, determine el SEPE.</li> </ul> <p>La solicitud se realizará en el plazo de <b>5 días</b> desde: (i) la solicitud del ERTE por fuerza mayor a la Autoridad Laboral o (ii) la notificación a la Autoridad Laboral de la decisión de la empresa en el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para los ERTES iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2020, el plazo de 5 días empieza a computar desde su entrada en vigor.</p> <p>El incumplimiento de la mencionada comunicación se considera conducta constitutiva de infracción grave, que puede llevar derivar en una sanción de multa entre 626 y 6.250 euros.</p>

<sup>2</sup> Se debe comunicar cualquier variación de los datos contenida en la solicitud inicial, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

# Pérez-Llorca

<p>Duración de los ERTEs por fuerza mayor</p>	<p>La duración máxima de los ERTEs por fuerza mayor, –tanto en los que recaiga resolución expresa de la Autoridad Laboral como los que se resuelvan por silencio administrativo (positivo)– será la del <b>estado de alarma</b><sup>3</sup> y sus posibles <b>prórrogas</b>.</p>
<p>Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas</p>	<p>Conforme a la LISOS serán <b>sancionables</b> los siguientes incumplimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ las solicitudes de ERTE que contuvieran <b>falsedades o incorrecciones</b> en los datos facilitados; y</li> <li>▪ la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no <b>resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina</b>, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.</li> </ul> <p>Por tanto, el <b>reconocimiento indebido de prestaciones</b> a los trabajadores (por causa no imputable a estos) como consecuencia de los incumplimientos empresariales anteriores, dará lugar a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la <b>revisión de oficio</b> del acto de reconocimiento de dichas prestaciones.</li> <li>▪ el <b>ingreso</b> por parte de la empresa a la entidad gestora de las <b>cantidades percibidas</b> por los trabajadores, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.</li> <li>▪ la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.</li> </ul> <p>La mencionada obligación de devolver las prestaciones será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS.</p>
<p>Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo</p>	<p>La <b>fecha efectos de la situación legal de desempleo</b> para los trabajadores afectados por ERTEs vinculados al Covid-19 será:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la fecha del <b>hecho causante</b> de la fuerza mayor en los ERTEs por <b>fuerza mayor</b>; y</li> <li>▪ fecha <b>coincidente o posterior</b> a la fecha de la comunicación de la <b>decisión</b> de la empresa a la Autoridad Laboral en los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción</li> </ul> <p>La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.</p>

<sup>3</sup> Decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

# Pérez-Llorca

Inspección de Trabajo y Seguridad Social	<p>Si la entidad gestora apreciase <b>indicios de fraude</b> para la obtención de las prestaciones por desempleo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.</p> <p>La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus <b>planes</b> de actuación, la <b>comprobación</b> de la <b>existencia</b> de las <b>causas</b> alegadas en las solicitudes y comunicaciones de los <b>ERTEs</b> vinculados al Covid-19 (por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción).</p>
Disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2020 <sup>4</sup>	<p>El Real Decreto-ley 9/2020 modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2020 relativa a la limitación a la aplicación a los ERTEs en lo siguiente:</p> <p><i>“2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, <del>26 y 27</del> serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.”<sup>5</sup></i></p> <p>Se suprimen así (i) que la <b>presentación extemporánea</b> de solicitudes de prestación por desempleo no reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.<sup>6</sup>; y (ii) La posibilidad de <b>prorrogar de oficio</b> el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos en que esté sujeto a la prórroga semestral del derecho.</p>

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 28 de marzo de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

<sup>5</sup> Se muestra la modificación introducida por el Real Decreto-ley 9/2020 (tachando el texto de la versión del precepto en la redacción del Real Decreto-ley 8/2020).

<sup>6</sup> Ver apartado “Procedimiento para el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo para trabajadores afectados por ERTEs vinculados al Covid-19”