

Nota Informativa

Prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y novedades laborales del 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

29 de marzo de 2020

A propósito del RD-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

En el Boletín Oficial del Estado de 28 de marzo de 2020 se publican dos normas de gran relevancia:

En primer lugar, la Resolución de fecha 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, extendiéndolo el mismo hasta las **00:00 horas del día 12 de abril de 2020**.

En segundo lugar, se publicó 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 (“RDL 9/2020”), que arbitra nuevas cuestiones e instrumentos desde una perspectiva laboral.

El RDL 9/2020 pretende complementar el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (“RDL 8/2020”). Sin perjuicio de que se recomienda la lectura completa y detenida de la norma, a continuación se resumen y comentan los aspectos más relevantes de cada una de las medidas implementadas:

Principales medidas extraordinarias de índole laboral implementadas por el RDL 9/2020	
¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor?	¿Es necesario negociar con los sindicatos y/o representantes de los trabajadores? Procedimiento Cotizaciones a la Seguridad Social
Mantenimiento de actividad: servicios esenciales (Art. 1 RD 9/2020)	<p>Durante de la situación del Estado de Alarma, se considerarán servicios esenciales:</p> <p>a.- Los centros, servicios y establecimientos sanitarios (públicos, privados o en régimen de gestión) que determine el Ministerio de Sanidad;</p> <p>b.- Los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad en los términos fijados por el Ministerio de Derechos Sociales y</p>



	<p>Agenda 2030.</p> <p>Como consecuencia su carácter esencial, los citados establecimientos deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos que lo permitan las autoridades competentes. En caso contrario, podrán ser sancionados por incumplimiento o resistencia al cumplimiento de dicha obligación.</p>
<p>Protección del empleo (Art. 2 RD 9/2020)</p>	<p>Las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o de producción (“ETOP”) provocadas exclusivamente por el COVID-19 no justifican la extinción de los contratos de trabajo ni el despido, debiendo en su caso utilizarse las medidas de flexibilidad interna de suspensión de contratos/reducción de jornada. A efectos recordatorios, es preciso recordar cómo define el RDL 8/2020 la causa por fuerza mayor y las causas ETOP:</p> <p>a.- Fuerza mayor (art. 22 RDL 8/2020): serían supuestos justificativos de fuerza mayor las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 –incluyendo la declaración del estado de alarma–. Así, de forma ilustrativa, destacan: la suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad; contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivos, etc.</p> <p>b.- Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 23 del RDL 8/2020): relacionadas y/o derivadas de la situación provocada por la crisis sanitaria del COVID-19.</p>
<p>Tramitación y abono de prestaciones por desempleo (Art. 3 RD 9/2020)</p>	<p>Se establece para las empresas la obligación de realizar una serie de trámites en lo relativo al procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada efectuadas al amparo del RD 8/2020.</p> <p>a.- Solicitud colectiva: el procedimiento se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa, en nombre de la personas trabajadoras afectadas por la suspensión y/o reducción, ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo – Servicio Público de Empleo Estatal . (“SEPE”) –. A estos efectos, el SEPE facilitará un modelo.</p> <p>b.- Información individualizada por centro de trabajo: se deberá proporcionar determinada información individualizada por los centros de trabajo afectados.</p> <p>La anterior solicitud e información deberá remitirse a través de medios electrónicos y en la forma que determine el SEPE, en el plazo de 5 días a contar desde:</p> <p><u>Fuerza mayor:</u> desde la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo. <u>Causas ETOP:</u> desde que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión.</p> <p>Muy importante: El plazo de 5 días de las solicitudes de ERTE anteriores a la publicación del RDL 8/2020 empieza a computar desde su publicación; esto es, el 28 de marzo de 2020.</p> <p>El incumplimiento de este deber de información será considerado infracción grave prevista en el artículo 22.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”).</p> <p>c.- Comunicación de variación de datos: las empresas deberán comunicar cualesquiera variaciones de los datos inicialmente contenidos en la comunicación y, en todo caso, aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.</p>

<p>Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales (Art. 5 RD 9/2020)</p>	<p>En los casos en los que los expedientes de suspensión de contratos por fuerza mayor o causas ETOP derivados del COVID-19 afecten a contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, la suspensión del contrato supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, equivalentes al periodo suspendido.</p> <p>Se pretende garantizar que las anteriores modalidades contractuales puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a prestación de servicios, formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos.</p>
<p>Duración de la suspensión de contratos / reducción jornada por causa derivadas de fuerza mayor (D.A. 1ª RD 9/2020)</p>	<p>La suspensión de contratos/reducción jornada por causas derivadas de fuerza mayor –art. 22 RDL 8 /2020–, no podrá tener una duración superior a la declaración del estado de alarma derivada de la crisis sanitaria del COVID-19 y sus prórrogas.</p> <p>Esta limitación resulta de aplicación a los expedientes suspensión de contratos / reducción jornada por causa de fuerza mayor, <u>con independencia de que hayan sido resueltos expresamente o por silencio administrativo.</u></p>
<p>Régimen Sancionador y reintegro de las prestaciones indebidas (D.A. 2ª RD 9/2020)</p>	<p>De conformidad con la LISOS se sancionará la suspensión de contratos / reducción jornada siempre que den lugar a prestaciones indebidas en los supuestos en los que la solicitud de la Empresa:</p> <p>a.- Se haya efectuado con falsedades, o con incorrecciones en datos facilitados por las empresas. b.- Contenga medidas innecesarias o insuficientemente conexas con las causas alegadas.</p> <p>En los supuestos en los que se perciban prestaciones indebidas por <u>causa no imputable a la persona trabajadora</u>, serán las empresas quienes estarán obligadas al reintegro de la prestación indebidamente percibida; sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que pudiera corresponder. Asimismo, las empresas tendrán que abonar a esa persona trabajadora afectada los salarios dejados percibir, a los que habrá de descontar las cantidades devueltas a la entidad gestora (SEPE) en concepto de prestaciones indebidamente percibidas.</p> <p>La obligación de reintegro de las prestaciones, al tratarse de una sanción accesoria, podría exigirse durante el plazo de prescripción de la infracción cometida -4 años de acuerdo con la LISOS-.</p>
<p>Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo (D.A. 3ª RD 9/2020)</p>	<p>En los casos suspensión de contratos / reducción jornada recogidos en el RDL 8/2020, se establece cuál será la fecha de efectos de la situación legal de desempleo, distinguiendo entre:</p> <p>a.- Fecha de efectos en supuesto de fuerza mayor: la <u>fecha del hecho causante</u>. b.- Fecha de efectos en los casos de causas ETOP: <u>podrá ser la misma o posterior a la fecha de la comunicación</u> de la empresa a la autoridad laboral de su decisión.</p>
<p>Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (D.A. 4ª RD 9/2020)</p>	<p>El RDL 9/2020 establece que si la entidad gestora, el SEPE, aprecia indicios de fraude en algunos de los expediente de suspensión de contratos / reducción jornada, pondrá tales hechos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (“ITSS”).</p> <p>La ITSS incorpora a sus planes de actuación –más conocidas, como “Campañas”– la comprobación de la existencia de las causas alegadas en los expedientes de suspensión de contratos / reducción de jornada derivados de causa</p>

	de fuerza mayor y causas ETOP -art. 22 y 23 RD 9/2020-.
Cooperativas y modificaciones del RD 8/2020	<p>Por último, resulta de interés resaltar que se han efectuado modificaciones en las siguientes materias de sociedades cooperativas estableciendo un nuevo régimen de adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socios y socias.</p> <p>Asimismo, se han implementado modificaciones en el RD 8/2020 en materia de sociedades cooperativas:</p> <p>a.- Limitación a la aplicación de expedientes de regulación de empleo (D.T. 1º RDL 8/2020): no serán de aplicación a los expedientes suspensión de contratos / reducción de jornada derivados del COVID-19 comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8 /2020, las medidas extraordinarias en materia de presentaciones extemporáneas de solicitudes de prestaciones de desempleo -art. 26 RDL 8/2020-, ni a las medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas -art. 27 RDL 9/2020-.</p> <p>b.- Contratación pública (Disposición Final 6ª RDL 8 /2020): se modifica la redacción del 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, que ya fue modificado por la Disposición Final 6ª RDL 8 /2020. En la nueva redacción se introduce un apartado cuarto en materia de contratación en el exterior.</p>

Por último, **la entrada en vigor de las medidas laborales publicada en este RDL 9/2020** tendrá efectos del día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (28 de marzo de 2020) y su vigencia se mantendrá durante el estado de Alarma y sus eventuales prórrogas, decretado por el gobierno a través del 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.

Puede encontrar 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 en [este enlace](#).

Esperamos que la información sea útil y de su interés. Desde Andersen Tax & Legal hemos creado un equipo multidisciplinar para atender todas las cuestiones que puedan surgir sobre este aspecto o en relación con el COVID-19.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área Laboral
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.