

El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo (BOE 28/03/2020) publica medidas adicionales para proteger del impacto económico y social del coronavirus Covid-19 en materia de ERTES, protección por desempleo, interrupción y duración de contratos temporales, cooperativas y sanciones, en vigor desde el 28/03/2020.

Complementando las medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19 publicadas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ante el notable estancamiento que está registrando nuestro mercado laboral, unido al importante volumen de ERTE presentados, desde la declaración del estado de alarma, se han publicado nuevas medidas e instrumentos que contribuyan a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras mediante 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.

## **1. Novedades sobre ERTES (art. 1, D.A 1ª y 2ª Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo)**

1.1.- Mantenimiento de actividad en centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

Durante la vigencia del estado de alarma ante la situación ocasionada por el COVID-19, y sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad. Estos establecimientos:

"Deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes"

El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será

sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

1.2.- Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en causa de fuerza mayor (art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

La duración de los expedientes de regulación de empleo en causa de fuerza mayor (art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (art. 28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma 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 y sus posibles prórrogas.

### **IMPORTANTE**

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En ambos casos – fuerza mayor y otras causas -

Atendiendo a la redacción del texto normativo, si, una vez finalizado el estado de alarma, fuese necesario continuar con las medidas aplicadas por el ERTE, resultaría necesario realizar un nuevo ERE siguiendo el procedimiento ordinario.

1.3.- Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

1. Serán aplicables las sanciones previstas en la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social:

Cuando las solicitudes presentadas por la empresa contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados

La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al 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.

2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones.

En estos supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente 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.

## **IMPORTANTE**

No existirá fraude cuando exista causa para la verdadera aplicación de la medida y la empresa hubiese aportado datos y justificaciones correctos en el proceso de tramitación del ERTE.

Hemos de entender posibles sanciones en base a incumplimientos tipificados en la LISOS como:

- Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención

de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa (art. 22.9 LISOS).

- Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa (art. 22.13 LISOS).

- El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones (art. 23.1.c) ;LISOS).

- No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibir las, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión (art.23.1.g) LISOS).

La obligación de devolver las prestaciones, se considera como sanción accesorias, y será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables (cuatro años según el art. 4.2 LISOS).

En caso de fraude también sería necesario la devolución de las cantidades no cotizadas en base a la exoneración de cotización prevista normativamente.

## **2. Protección del empleo e interrupción y duración de contratos temporales (art. 2 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo)**

2.1.- No se considerará justificado el despido por causas relacionadas con el COVID-19

Se establece una medida extraordinaria por la que no se permite la extinción justificada del contrato de trabajo ni el despido ante 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 con motivo del impacto del covid-19 (arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

### **IMPORTANTE**

A) Esta medida se adiciona a la D.A. 6ª Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de salvaguarda del empleo, donde se fija que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el citado RDL estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. De esta forma el art. 2 RDL 9/2020 se aplicaría durante el estado de alarma y la DA 6ª RDL 8/2020, resultaría de aplicación cuando termine el mismo.

B) No se concreta la consideración del despido (nulo o improcedente) por lo que hemos de entenderlo improcedente.

C) En caso de una finalización contractual asociada al término del contrato temporal hemos de entender la legalidad de la misma dado que se ampararía en el art. 49.1 c) ET y no en el resultado del estado de alarma.

### **3.- Interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales (art. 5 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo)**

3.1 El tiempo de suspensión de los contratos temporales en caso de ERTES por a fuerza mayor o ETOP derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTES de fuerza mayor, o causa económica, técnica, organizativa y de producción asociados al coronavirus (arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

## IMPORTANTE

A) Cuando no se haya acudido a la realización de ERTE sujeto a las condiciones extraordinarias motivadas por el COVID-19, el contrato temporal podrá extinguirse de modo convencional.

### 4.- Agilización de la tramitación y abono de prestaciones por desempleo y aclaraciones sobre sus fechas de efectos (art. 3, D.A. 3ª y D.F. 1ª Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

#### 4.1 Agilización de la tramitación y abono de prestaciones por desempleo

Desarrollando el art. 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en materia de protección por desempleo en aplicación de los ERTES de fuerza mayor, o causa económica, técnica, organizativa y de producción asociados al coronavirus (arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), se aclara el procedimiento:

a) Se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

b) Junto a la solicitud colectiva, se incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

a) 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 cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

c) La comunicación referida en el punto apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados ante causa económica, técnica, organizativa y de producción.

### **IMPORTANTE**

La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad al 28/03/2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave (art. 22.13 LISOS).

Desaparece para los ERTES ante COVID-19 anteriores a 18 de marzo de 2020 la suspensión de los efectos por presentación extemporánea de solicitudes de desempleo, prórroga del subsidio y declaración anual de rentas.

La autoridad laboral remitirá a la entidad gestora de las prestaciones sus resoluciones y las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Cuando la norma menciona "La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida", da a entender (en consonancia con el art. 22.1 d) Decreto 625/1985, de 2 de abril y 22.13 y 23.1.j. LISOS) la posibilidad de introducir personas trabajadoras en el ERTE y posteriormente recuperarlas para la actividad.

#### 4.2 Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo



a) 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.

b) Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a causa económica, técnica, organizativa y de producción, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

c) 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.

## **5.- Agilización de la tramitación de ERTES en las sociedades cooperativas (art. 4 Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).**

5.1 Se faculta al Consejo Rector de las sociedades cooperativas para asumir la competencia en la adopción de acuerdos para ERTES por fuerza mayor o causas ETOP derivados del COVID-19

Las cooperativas podrán realizar ERTES de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando 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, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

Entrada en vigor y vigencia.

El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (28/03/2020), manteniendo su



Colegio de Ingenieros  
de Caminos  
Canales y Puertos  
de Madrid



We support the Sustainable Development Goals

vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

Fuente. Iberley