

## MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19 (COMENTARIO AL REAL DECRETO-LEY 9/2020)

29 de Marzo de 2020

En el día de ayer, sábado día 28 de marzo, se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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**”*.

Dicho Real Decreto-ley entró en vigor el mismo día de su publicación y mantiene una vigencia equivalente a la del estado de alarma o, en su caso, las prórrogas del mismo que se acuerden.

De algún modo y afrontando este comentario desde una estricta perspectiva laboral, la norma que comentamos trata de completar, aclarar o profundizar en algunas de las medidas laborales que se adoptaron en el pasado Real Decreto-ley 8/2020, publicado el pasado 18 de marzo.

En primer término, se acuerdan una serie de **medidas respecto de los mecanismos de suspensión de contratos de trabajo** (ERTE por fuerza mayor COVID y ERTE por causas ordinarias por COVID) que se preveían en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020:

- a) Se regula el **mantenimiento de actividad** (con independencia de si los centros son de titularidad pública o privada o de su régimen de gestión) de los **centros, servicios y establecimientos sanitarios** que determine el Ministerio de Sanidad, y de los **centros sociales, de mayores, de dependientes o de personas con discapacidad** en los términos especificados por el Ministerio de Asuntos Sociales y Agenda 2030.

Al efecto, se determina que dichos centros solo podrán reducir o suspender la actividad en los términos que así lo permitan las autoridades competentes. Frase esta que, si bien en su redacción literal no excluiría directamente la posibilidad de utilización del mecanismo de los ERTE por fuerza mayor (en tanto en cuanto la autoridad laboral, como autoridad competente, podría autorizar indirectamente esa suspensión o reducción), sin embargo no parece poder admitirse esa posibilidad dado que la Exposición de Motivos no deja resquicio de duda sobre la intención del legislador: en estos centros no podrán tramitarse ERTE.

- b) Se establece y aclara que los ERTE tramitados conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (ERTE por fuerza mayor COVID), con independencia de lo que se haya solicitado o de que sean autorizados por resolución expresa o por silencio administrativo, tendrán la **duración máxima** equivalente del estado de alarma o sus prórrogas.

En segundo lugar, se adoptan **dos medidas de protección o de mantenimiento de los contratos de trabajo**:

- a) Se determina que las causas señaladas en los artículos 22 (ERTE por fuerza mayor COVID<sup>1</sup>) y 23 (ERTE por causas ordinarias COVID<sup>2</sup>) del Real Decreto-Ley 8/2020 no justificarán las extinciones de contrato o los despidos. Dicho de otro modo, que **las extinciones contractuales y los despidos realizados alegando esas causas no podrán ser considerados una extinción o un despido procedente**<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> “Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados”.

<sup>2</sup> “Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19”.

<sup>3</sup> Siendo que la calificación que merezcan, dicho con todas las cautelas y sin perjuicio de otras consideraciones personales o de contexto del trabajador despedido, parece que debiera ser la de improcedencia. Es verdad que el legislador utiliza un término ajeno a las calificaciones de los despidos (“justificado” en vez de “procedente”), pero la “justificación” o no de una medida, en otros campos (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o, incluso, expedientes de regulación de empleo; artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), se contraponen a la calificación “injustificado” y a la calificación de “nulidad”.

- b) Y se establece una **interrupción del cómputo**, tanto de la duración como de los períodos de referencia, **de los contratos temporales que se vean suspendidos en virtud de los ERTE** regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (ERTE por fuerza mayor COVID y ERTE por causas ordinarias por COVID).

Habrà de entenderse que dicho cómputo se reanuda, a su vez, cuando finalice la suspensión del correspondiente contrato, bien por finalización del período máximo del ERTE o bien por “*rescate*” del trabajador temporal por parte de la empresa y consecuente reanudación de la relación laboral.

En tercer lugar, se establecen **medidas aclaratorias sobre la prestación por desempleo** a solicitar tras la tramitación y, en su caso, aprobación de los ERTE regulados en el Real Decreto-ley 8/2020:

- a) De un lado, se aclara que **la fecha de efectos del desempleo** derivado del ERTE por fuerza mayor COVID será la de la **fecha del hecho causante** de dicho ERTE, mientras que en la modalidad de ERTE por causas ordinarias COVID la fecha de efectos del desempleo será la de la **comunicación de la empresa de la decisión de suspensión contractual**. Se señala, además, que tales fechas de efectos deben señalarse en el certificado de empresa que emite la empresa.
- b) Y de otro lado, además de ratificar que **es la empresa la que debe tramitar ante el servicio de empleo la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo** de la plantilla afectada por los ERTE, se indica que tal solicitud debe incluir la siguiente **información**:
- 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.
  - Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
  - Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
  - 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.

- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- 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.
- La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Igualmente se indica que dicha solicitud debe instarse en el **plazo de cinco días** desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor COVID<sup>4</sup> o desde la decisión de suspender en el ERTE por causas ordinarias COVID.

Y, en cuarto y último lugar, en sendas Disposiciones Adicionales se establecen dos **advertencias** sobre el eventual uso “*fraudulento*” de los ERTE regulados en el Real Decreto-ley 8/2020:

- a) De una parte, se establece que la revisión y análisis de las causas alegadas en estos ERTE serán incluidos en los **Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo**.
- b) Y, de otra parte, se recuerda que el “*uso desviado*” de tales medidas de suspensión, y la consecuente obtención de prestaciones por desempleo indebidas, son **actuaciones** todas ellas **susceptibles de ser sancionadas**, además de generar la obligación de **devolución de tales prestaciones** por parte de las empresas<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Puntualizándose que si la solicitud es anterior a la entrada en vigor de la norma que comentamos, ese plazo computa desde la publicación del Real Decreto-ley.

<sup>5</sup> Sanciones y obligaciones que ya estaban tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, como infracciones graves o muy graves, especialmente en sus artículos 8.3, 21.4, 22.9, 22.13, 23.1.c) y 23.2.

Por último y al margen de este Real Decreto-ley 9/2020, parece relevante señalar que también ayer se publicó la *Resolución de 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*, en virtud de la cual se establece que “*dicha prórroga se extenderá **hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020** y se someterá a las mismas condiciones establecidas...*”

Desde BSK LEGAL & FISCAL continuaremos informando de cuanta normativa se emita sobre esta situación extraordinaria que vivimos.

**BSK LEGAL & FISCAL, S.L.P.**

**Departamento laboral**

