

**BOLETÍN INFORMATIVO  
DERECHO LABORAL**

**REAL DECRETO LEY 9/2020,  
POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS,  
EN EL ÁMBITO LABORAL,  
PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19.**

Madrid, 29 de marzo de 2020

Ayer 28 de marzo de 2020 fue publicado en el BOE 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*, por el cual, ante el notable estancamiento del mercado laboral y el importante número de ERTE presentados, se adoptan nuevas medidas e instrumentos a fin de contribuir a paliar los efectos de la crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras.

Dichas medidas se encuentran ya en vigor, si bien hay que hacer notar que, debido a la situación de excepcionalidad en que nos encontramos, la normativa, instrucciones, notas internas interpretativas, etc. están siendo modificadas prácticamente a diario. En este sentido, hoy domingo 29 de marzo se ha avanzado ya que el Consejo de Ministros celebrado hoy con carácter excepcional va a establecer nuevas restricciones que tendrán reflejo en un Real Decreto que será publicado inmediatamente en el BOE.

Resumimos a continuación los principales aspectos de esta nueva normativa.

**1. Artículo 1. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de personas mayores.**

- ⇒ Durante la duración del Estado de Alarma y sus posibles prórrogas, serán servicios esenciales:
- los centros, servicios y establecimientos sanitarios que determine el Ministerio de Sanidad;
  - los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad (de conformidad con lo establecido en la Agenda 2030 por el Ministerio de Derechos Sociales).

Las empresas (públicas y privadas) dedicadas a estos servicios, deberán mantener su actividad.

## 2. Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Este artículo es el que mayor revuelo y debate ha abierto en la Sociedad, dado que, por parte tanto de los responsables políticos como por diversos medios de comunicación se ha afirmado, incluso con rotundidad, que durante el estado de alarma quedaba prohibido el despido. Si bien es cierto que había circulado el rumor del inmediato establecimiento de causa de nulidad para determinados despidos realizados durante el estado de alarma, la realidad es que ello no ha sucedido, por lo que realmente no se ha "prohibido" el despido, sino que se ha encarecido, como explicamos a continuación.

- ⇒ La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducciones de jornada derivadas del COVID-19, no se entenderán como causas justificativas para el despido.

Dichas causas serán válidas para las suspensiones de contratos y reducciones de jornada, pero no para los despidos.

La incógnita radica en cómo serán calificados aquellos que incumplan este precepto. Ante el silencio del RDL, nuestra opinión es que la calificación general de los mismos (sin perjuicio de que se trata de situaciones casuísticas que deben ser analizadas caso por caso) debería ser la de improcedencia, dado que no ha sido modificada la regulación referida a los supuestos de despidos nulos. No obstante, se trata de una cuestión sometida a debate.

En consecuencia, al margen de la discutible constitucionalidad o no de dicho precepto, es lo cierto que **no** se han prohibido los despidos. Los mismos podrán seguir produciéndose legalmente, bien sea por causas objetivas no derivadas del COVID-19, bien sea mediante despidos disciplinarios.

- ⇒ El RDL distingue expresamente entre la *extinción del contrato de trabajo* y el *despido*. Por lo que tampoco podrá el trabajador solicitar judicialmente la resolución de su contrato de trabajo con derecho a indemnización por incumplimiento grave del empresario (artículo 50 ET), lo cual parece una contradicción con el espíritu perseguido por la norma en cuanto a la mejora y defensa de la persona trabajadora.

## 3. Artículo 3. Medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.

- ⇒ Las Empresas deberán de presentar la solicitud de las prestaciones de todas las personas trabajadoras suspendidas a resultas del COVID-19 (por causa de Fuerza Mayor o por Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción), en nombre de dichas personas trabajadoras.
- ⇒ Debe utilizarse el modelo oficial que proporcionará la entidad gestora.

- ⇒ Además de la solicitud colectiva, ha de incluirse la siguiente información, individualizada por centro de trabajo afectado:
  - Nombre, razón social de la empresa, domicilio, NIF y C.C.C. al que figuren adscritas las personas trabajadoras para quienes se solicite la prestación por desempleo.
  - Nombre, apellidos, NIF, 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 y fecha de inicio para cada una de las personas trabajadoras.
  - En el supuesto de reducción de Jornada: porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
  - Declaración responsable de la empresa que acredite que se ha obtenido la autorización de las personas trabajadoras para representarlas.
  - La información complementaria que determine la Dirección General del SEPE.
- ⇒ La empresa vendrá obligada a comunicar cualquier variación en los datos y en todo caso la finalización de la medida.
- ⇒ En los casos de ERTE por fuerza mayor el plazo para la remisión de la comunicación será de 5 días desde la solicitud del ERTE.
- ⇒ En los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción el plazo para la remisión de la comunicación será de 5 días desde que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión tras la negociación con representantes de los trabajadores.
- ⇒ **IMPORTANTE:** Si la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, el plazo de 5 días comenzará a contarse desde ayer sábado 28 de marzo de 2020.
- ⇒ La falta de comunicación será calificada como falta grave.

#### 4. Artículo 5. Interrupción de la duración de los contratos temporales.

- ⇒ La suspensión de los contratos laborales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, cuando el trabajador se encuentre dentro de la suspensión solicitada de conformidad con la fuerza mayor o las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19, conlleva la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido.

En consecuencia con ello, aquellos contratos de carácter temporal que se encuentren afectados por un ERTE **no** se extinguirán llegada la fecha inicial prevista de finalización.

## 5. Disposición adicional primera. Limitación de la duración de los ERTE.

- ⇒ **MUY IMPORTANTE: La duración de los ERTE autorizados por causa de fuerza mayor, sea por resolución expresa o por silencio administrativo positivo, queda limitada a la duración del estado de alarma** (tanto el período inicial como sus prórrogas).

## 6. Disposición adicional segunda: Régimen Sancionador y reintegro de las prestaciones indebidas.

- ⇒ Las empresas que presenten ERTE con falsedades o **incorrecciones** serán sancionadas. El término *incorrecciones* resulta tan amplio y genérico que no cabe descartar la imposición de sanciones por casi cualquier errores formal no intencionados.
- ⇒ Será asimismo conducta sancionable la conducta de la empresa que solicite medidas en relación al empleo que no resulten necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina. Nuevamente se trata de conceptos subjetivos e indeterminados, sometidos a interpretación, que ocasionan incertidumbre e inseguridad jurídica.

## 7. Disposición adicional tercera. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE basados en fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- ⇒ En el caso de fuerza mayor: desde el hecho causante de la misma.
- ⇒ En el caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: desde la fecha coincidente o posterior a la fecha en la que la empresa comunique a la autoridad laboral su decisión.

## 8. Disposición adicional cuarta: Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- ⇒ Si la entidad gestora aprecia indicios de fraude para la obtención de prestaciones por desempleo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- ⇒ La Inspección de Trabajo incluirá entre sus Planes de Actuación la comprobación de la existencia de las causas alegadas en los ERTE, tanto los tramitados por fuerza mayor como los tramitados por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19.

**FIN DEL DOCUMENTO**

*El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.*