



Dossier **Impacto jurídico del COVID 19: novedades laborales del Real Decreto-ley 9/2020**

MARZO 2020



the answer company™
THOMSON REUTERS®

sumario

- 3 1. Introducción.
- 6 2. Análisis normativo RDL 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.
- 16 3. Garantía de empleo.
- 18 4. Mantenimiento de actividad de los servicios esenciales.
- 20 5. Salvaguarda de la contratación temporal.
- 22 6. Control: régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

1. Introducción



Dossier

Impacto jurídico del COVID 19: novedades laborales del Real Decreto-ley 9/2020

1. Introducción

El BOE de hoy 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. La norma adopta medidas complementarias con respecto a las reguladas por Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Entre otras, establece la suspensión de los contratos temporales, limita la duración máxima de los ERTes por el coronavirus al estado de alarma, y establece la prohibición de despidos relacionados con la crisis sanitaria.

Se trata de una norma de gran relevancia tanto para el tejido empresarial y social como para los profesionales jurídicos, que requiere de un detallado análisis que Thomson Reuters te ofrece de forma gratuita en este dossier.

INFORMACIÓN JURÍDICA & TECNOLOGÍA

Thomson Reuters, tu aliado hoy y siempre

Descubre nuestras Soluciones NUBE

Nuestras soluciones nube te ofrecen toda la información jurídica sobre la crisis sanitaria del **coronavirus**: legislación, análisis, artículos de autor, estudios doctrinales, formularios, preguntas con respuesta...

**Aranzadi One para
Despachos Pequeños
y Abogados
Autónomos**

**Aranzadi Fusión para
Despachos Medianos
y Grandes**

**Legal One para
Empresas**

**Aranzadi Fusión
Instituciones para
la Administración
Pública**

SOLICITAR INFO

www.thomsonreuters.es

T. **902 40 40 47** | atencionclientes@thomsonreuters.com



the answer company™

THOMSON REUTERS®

2. Análisis normativo RDL 9/2020.



2. Análisis normativo RDL 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.

Tras la declaración del estado de alarma el pasado 14 de marzo, por el RD 463/2020, con motivo de la crisis sanitaria originada por la pandemia del COVID-19, se publicó el RDL 8/2020 con medidas urgentes extraordinarias para hacer frente a su impacto. De todas las medidas, la de más calado ha sido la flexibilización en los procedimientos de los ERTes asociados a esta crisis (bien por fuerza mayor, o por causas ETOP).

El estancamiento del mercado laboral, tras prorrogarse el estado de alarma, y el volumen de ERTes presentados como consecuencia de ello, obliga a adoptar nuevas medidas que se recogen en este nuevo Real Decreto-ley, cuyos objetivos son:

- Complementar y detallar las especialidades de los ERTes reguladas por el RDL 8/2020.
- Garantizar el empleo.
- Garantizar servicios esenciales a los colectivos más vulnerables.
- Minimizar efectos sobre la contratación temporal.
- Introducir mecanismos de control y sanción para evitar un uso fraudulento de las medidas excepcionales.

Contiene cinco artículos, cuatro disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

1.- Novedades en la regulación de los ERTes del RDL 8/2020:

1.1.- Sobre la tramitación de la prestación por desempleo (arts. 22 y 23 RDL 8/2020):

El art. 3 dispone que el procedimiento de reconocimiento de la prestación para cada trabajador afectado se iniciará **por la empresa**, actuando en representación de los afectados, con una **solicitud colectiva presentada ante el SEPE**, que facilita un modelo e instrucciones en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>.

Se debe incluir por cada centro de trabajo afectado 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.

Se remitirá **por medios electrónicos** en el plazo de cinco días a contar: desde la solicitud de ERTE por fuerza mayor o desde la fecha en que se notifique a la autoridad laboral la decisión del ERTE en caso de causas ETOP. **Si se ha enviado la solicitud antes de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley los cinco días comienzan a contar desde la misma (28 marzo).**

No transmitir esta solicitud podrá ser constitutiva de infracción grave (art. 22.13 LISOS).

1.1.1.- Preguntas y respuestas sobre la tramitación de la prestación por desempleo

¿Qué documentación debe aportar la empresa en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada cuando se funda en la fuerza mayor?

La página informativa del Ministerio de Trabajo contiene las instrucciones para la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19.

Son las siguientes:

- Sólo son competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social los ERTES que afecten a trabajadores sitos en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma.
- Los ERTES, cuya competencia sea del Ministerio de Trabajo y Economía Social, solo podrán presentarse de forma telemática en los lugares que se relacionan a continuación:
 - La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web.
 - Desde el siguiente enlace: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?proc=1&procedimientoSel=310>
 - Registro Electrónico General de la AGE: https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronicoComun.html
- **Deberá acompañarse el formulario y adjuntar con carácter obligatorio:**
 - Documento en el que se indique el periodo de duración del ERTE (desde... Hasta...) y la actividad de la empresa conforme a la relación que figura al final de las instrucciones.
 - Memoria o informe justificativo de la causa alegada.
 - En aquellos casos que los centros de trabajo pertenezcan a un sector incluido en el anexo de Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis humanitaria ocasionada por el COVID-19, bastará con la presentación de cualquier documento que acredite dicha circunstancia.
 - Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras, o, en caso de no existir, a las personas trabajadoras.
 - Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma, en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador.

La relación de actividades es la siguiente:

- 1.- Museos.
- 2.- Archivos.
- 3.- Bibliotecas.
- 4.- Monumentos
- 5.- Espectáculos públicos.
- 6.- Esparcimiento y diversión.
- 7.- Café-espectáculo.
- 8.- Circos.
- 9.- Locales de exhibiciones.
- 10.- Salas de fiesta.
- 11.- Restaurante-espectáculo.
- 12.- Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
- 13.- Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
- 14.- Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
- 15.- Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Boleras y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
- 16.- Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
- 17.- Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.
- 18.- Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.
- 19.- Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.
- 20.- Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
- 21.- Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.
- 22.- De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

23.- De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.

¿Qué debe comunicar la empresa a la autoridad laboral y al SEPE cuando adopta las decisiones de regulación temporal de empleo?

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, y la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia (art. 20.6 RD 1483/2012).

Por lo que se refiere al SEPE, las previsiones sobre el contenido de la comunicación de la empresa se regula en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. Conforme a lo que establece su artículo 22, la empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo a través de los medios electrónicos, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas.

El contenido de la comunicación deberá incluir la siguiente información:

- El ámbito territorial de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada.
- El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.
- La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.
- Especificación de los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.
- Acompañará el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.
- Además, en el caso de la suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:
- Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.
- Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Con independencia de estas exigencias, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad

e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada. El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad. No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma, con los datos exigidos a que antes nos hemos referido.

¿Tras el ERTE por fuerza mayor son los trabajadores o son las empresas las que deberán realizar los trámites ante el SEPE para que se perciba la prestación por desempleo?

Como hemos indicado, el SEPE expresamente informa en su página oficial que los afectados por un ERTE derivado no tienen que solicitar cita previa con el SEPE «ya que la gestión de la prestación se tramitará entre su empresa y el SEPE» o afirma que «no pida CITA si está incluido en ERTES como consecuencia del coronavirus. **El procedimiento se iniciará mediante solicitud de su empresa**».

En efecto, las oficinas de empleo se encuentran cerradas. Por eso se han subido a las páginas web de algunas delegaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (por ejemplo, en Almería) una nota informativa sobre el procedimiento para solicitar la demanda de empleo por las empresas que han tramitado el ERTE.

Conforme a la misma:

- Se remitirá por el profesional (se está refiriendo a las asesorías que tramitan por las empresas estos procedimientos) correo electrónico a la dirección pd04ere@sepe.es indicando/adjuntando
 - Mail y teléfono de contacto del profesional.
 - Resolución favorable del ERTE.
 - Listado de los trabajadores afectados, con los siguientes datos:
 - Nombre y apellidos.
 - DNI o NIE.
 - Número de cuenta bancaria (IBAN); deberá figurar la persona afectada como titular de la misma.
 - Si tiene cargas familiares: nombre y apellidos y DNI de los hijos.
 - Domicilio.
 - Teléfono.
- Para mayor agilidad, se recuerda que se presente con Certificado Digital, notificando el mail del interesado porque será remitida la información por esta vía.

No obstante, lo cierto es que algunos datos no serán de fácil acceso, como pudiera ser en algunos casos las cargas familiares y los DNI de familiares. Tal vez puedan utilizarse herramientas como el correo electrónico o WhatsApp o similares. La situación de urgencia que vive el país debe permitir flexibilizar ciertas exigencias para facilitar el acceso rápido de los trabajadores a las prestaciones.

En cualquier caso, aunque el trabajador no tiene que solicitar la prestación por desempleo, sí deberá darse de alta en el servicio de empleo de la CCAA como demandante de empleo. El trámite queda facilitado con las medidas del SEPE expuestas. Pero, además, cabe citar la práctica administrativa de la Dirección General de Trabajo de la CCAA de Madrid que ha subido a su página Web el «Formulario para la inscripción exprés de tu demanda de empleo», con el loable objetivo de agilizar los trámites que permitan a las personas afectadas acceder a la prestación con la mayor rapidez posible y así hacer llegar a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad y al SEPE los datos necesarios para comenzar el proceso de inscripción como demandante de empleo y el reconocimiento de la prestación.

Como decimos, la solicitud de la prestación por desempleo requiere de la inscripción previa como demandante de empleo, por lo que, antes de la solicitud o simultáneamente, deberá inscribirse en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o Servicio de Empleo Autónomo que le corresponda. Pero, no obstante, en los casos de procedimientos de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, los servicios públicos de empleo podrán aprobar fórmulas que permitan la inscripción colectiva de las personas trabajadoras afectadas, sin necesidad de que se presenten en la oficina de empleo, como veremos con detalle en la contestación a la cuarta pregunta.

En efecto, como veremos en la cuarta pregunta, **actualmente está ya prevista la tramitación de las solicitudes de las prestaciones por desempleo directamente por las empresas**, incluyendo la página web del SEPE el formulario con la **«solicitud colectiva de prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada consecuencia del COVID-19»**.

1.1.2.- Formularios Sobre la tramitación de la prestación por desempleo

En las **Bases de Datos de Thomson Reuters** podrás encontrar los siguientes formularios para la formalización de la comunicación de ERTes por fuerza mayor.

1.- Comunicación empresarial de iniciar el procedimiento:

Comunicación a las personas trabajadoras del inicio del procedimiento de la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19. (FOR 2020 54)

Comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del procedimiento de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19. (FOR 2020 58).

2.- Comunicación a la autoridad laboral del inicio del procedimiento:

ERTE de suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor derivado de COVID-19. (FOR 2020 41).

Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad de la empresa como consecuencia del COVID-19 en ERTE de fuerza mayor. (FOR 2020 59).

Relación nominativa de trabajadores afectados en expedientes de regulación de empleo. (FOR 2020 43).

3.- Comunicación de la decisión empresarial a trabajadores y representantes

Comunicación a las personas trabajadoras de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19. (FOR 2020 57).

Comunicación a los representantes de los trabajadores de la suspensión del contrato o reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19. (FOR 2020 56).

1.2.- Sobre la tramitación de la prestación por desempleo (arts. 22 y 23 RDL 8/2020

Según el art. 4, cuando la **Asamblea General** de cooperativas **no pueda celebrarse** a través de **medios virtuales**, el **Consejo Rector** asumirá la competencia para aprobar las suspensiones totales o parciales de trabajo de sus socios.

En condiciones normales, uno de los documentos necesarios que debe acompañar al escrito de iniciación para la tramitación y solicitud de la declaración de situación legal de desempleo de las Sociedades cooperativas, es la **certificación literal del acuerdo de la Asamblea General** (art. 4, apartado 4. a) del Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio (RCL 1985, 1586), modificado por Disp. final primera del RD 42/1996, de 19 de enero).

Para poder emitir el certificado literal, el acuerdo debe aprobarse en Asamblea General de la cooperativa, pero dada la situación de confinamiento en la que nos encontramos por la declaración del Estado

de Alarma, **si no se disponen de medios adecuados o suficientes que posibiliten su convocatoria y celebración** a través de medios virtuales, el RD-ley 9/2020, en su artículo 4 **permite que sea el Consejo Rector quien asuma la competencia** para la aprobación de la medida.

También será el Consejo Rector quien emita el Certificado literal del acuerdo, para la tramitación de la solicitud.

1.3.- Limitación de duración de los ERTes fuerza mayor

En la disp. adic. 1 se declara que la **duración máxima** de estos expedientes será **la del estado de alarma y sus posibles prórrogas**, tanto si ya tienen resolución expresa como si han sido resueltos por silencio administrativo, con independencia de la solicitud empresarial concreta.

1.1.2.- Preguntas y respuestas sobre la fecha de efectos de la situación legal de desempleo

¿En qué plazo debe resolver la autoridad laboral el expediente por fuerza mayor y qué efectos produce el incumplimiento del plazo?

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (art. 22 del RDL y art. art. 33.1 del RD 1483/2012). Tratándose de un plazo administrativo, deben computarse los días hábiles¹ y la falta de resolución dentro del plazo determina que se entienda estimada por silencio administrativo positivo.

Al respecto, establece la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación (art. 21 Ley 39/2015)². En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, **legítima** al interesado o interesados **para entenderla estimada por silencio administrativo**, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario (art. 24.1 Ley 39/2015).

La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento. Además, aunque subsiste la obligación de la autoridad laboral de dictar resolución expresa, en los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo (art. 24.3).

Por otra parte, los actos administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Los mismos producen efectos desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya expedido, y su existencia puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido. Este certificado se expedirá de oficio por el órgano competente para resolver en el plazo de quince días desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá pedirlo en cualquier momento (art. 24.4 Ley 39/2015)

1.4.- Fecha de efectos de la situación legal de desempleo:

Conforme a la dip. adic. 3 la fecha de efectos debe figurar en los certificados de empresa (documento válido para su acreditación) y será:

...en los ERTes de fuerza mayor (art. 22 RDL 8/2020): la del hecho causante.

...en los ERTes por causas ETOP (art. 23 RDL 8/2020): la de comunicación de la decisión adoptada por la empresa a la autoridad laboral o posterior.

1.5.- Extensión de las medidas excepcionales de cotización y desempleo:

La disp. final 1 modifica a su vez la disp. transit 1 del RDL 8/2020: las medidas excepcionales de cotización y desempleo se aplicarán a los ERTes autorizados o iniciados antes de su entrada en vigor siempre que deriven directamente del COVID-19.

Curso práctico sobre Actualización laboral y Seguridad Social 2020

450 € + IVA

CM: 8001920

* Ahora con el 25% de ahorro hasta el 31 de marzo

~~600 € + IVA~~

**FORMACIÓN
ELEARNING**

Este curso te prepara para estar al día de todas las modificaciones laborales y de la Seguridad Social.

Todas las medidas acordadas por el Gobierno, entre otros, en el **RDL 7/2020**, impactan directamente en la regulación del mercado de trabajo y suspenden plazos procesales.

El curso lo tendrás actualizado de forma permanente con todas las medidas que surgen cada día, así como cualquier modificación que suceda en la **normativa laboral a lo largo de todo el año 2020**.

DESTINATARIOS

Abogados laboristas, Asesores y asesorías laborales, departamentos de RRHH de empresas, asesorías jurídicas de empresas, graduados sociales, gestorías, abogados laboristas, etc.



3. Garantía de empleo



3. Garantía de empleo.

Conforme al art. 2 las causas de fuerza mayor y las ETOP para presentación de ERTes conforme a los arts. 22 y 23 del RDL 8/2020, **no justificarán extinción de contratos de trabajo ni despidos.**

1.- Pregunta y respuesta sobre la solicitud de constatación de la situación de fuerza mayor.

¿Es posible presentar a la autoridad laboral una solicitud de constatación de la situación de fuerza mayor y solicitar de forma subsidiaria que se tenga por realizada la comunicación de inicio de los trámites de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas?

No hay previsión específica sobre esta posibilidad que, sin embargo, a veces utilizan las empresas en previsión de que la autoridad laboral no constate la existencia de la situación de fuerza mayor que justifique la decisión empresarial de suspensión de los contratos o la reducción de jornada.

Si prevé expresamente que, si la resolución de la autoridad laboral no aprecia la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de adopción de las medidas, pero por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (art. 33.4 RD 1483/2012). El tenor literal del precepto no parece suficiente argumento como para excluir la posibilidad apuntada. A fin de cuentas, no se aprecia que con ello se infrinja ninguna norma de procedimiento y de esta manera la empresa puede ir adelantando los trámites del expediente vinculado a la existencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

2.- ERTE por fuerza mayor: Especialidades por causa del COVID-19.

	Proced Fuerza Mayor	Especialidad COVID
Inicio del procedimiento	A solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.	A solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, junto con un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19 (art. 10 y Anexo de RD 463/2020), así como, en su caso, la correspondiente documentación acreditativa.
Comunicación de la solicitud	La empresa comunicará la solicitud de forma simultánea a los representantes legales de los trabajadores.	La empresa deberá comunicar de forma simultánea a los trabajadores su solicitud y en el caso de que existan representantes de los trabajadores también deberá dar traslado del informe anterior y la documentación acreditativa.
Informe de la ITSS.	Solicitud preceptiva. No establece plazo.	Solicitud potestativa Resolución en 5 días

4.

Mantenimiento de actividad de los servicios esenciales



4. Mantenimiento de actividad de los servicios esenciales.

Para garantizar servicios esenciales a los colectivos más vulnerable (enfermos, ancianos y dependientes), y al objeto de dar una respuesta adecuada a sus necesidades de atención sanitaria y social, el art. 1 prevé que durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas no puedan tramitar ERTE los servicios esenciales: los sanitarios, (como hospitales o ambulatorios), los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, (como residencias y centros de día), ya sean de titularidad pública o privada.

5. Salvaguarda de la contratación temporal



5. Salvaguarda de la contratación temporal.

El **art. 5** establece la **interrupción** del cómputo de la **duración de los contratos** garantizando que todos los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, durante el tiempo inicialmente previsto. Así la paralización de la actividad económica como consecuencia del estado de alarma se considera un factor excepcional.

Parece que la redacción del artículo 5 no planteará dudas interpretativas en cuanto a la suspensión de los contratos e interrupción del cómputo. No ocurrió lo mismo con el RD 463/2020, en referencia a los plazos procesales y de procedimiento. La utilización del término «interrupción» planteó una consulta a la Abogacía del Estado, emitida el 20 de marzo de 2020, la cual concluía que el sentido del apartado 1 de la disposición adicional tercera del RD 463/2020 es el de establecer que los plazos procedimentales a los que se refiere quedan suspendidos en el momento de la declaración del estado de alarma, reanudándose por el período que restare cuando desaparezca dicho estado de alarma, inicial o prorrogado, sin que en ningún caso vuelvan a empezar desde cero.

6. Control: régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas



6. Control: régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

Según la disp. adic. 2 se sancionarán:

... **solicitudes de empresas** presentadas **con falsedades** o incorrecciones de datos.

... solicitudes de empresas de medidas **que no resulten necesarias o no tengan conexión** suficiente con la causa, siempre que supongan percepción de prestaciones indebidas.

Consecuencia de ello, para la devolución de la prestación indebida por la persona trabajadora por causa no imputable a ella, **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 (independientemente de sus posibles responsabilidades administrativas o penales).

Y conforme a la disp. adic. 4, si el SEPE apreciara indicios de fraude lo comunicará a la ITSS. La ITSS junto con la AEAT y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado comprobarán la existencia de las causas alegadas en estos ERTes asociados al COVID-19.

Adicionalmente, se incluye una modificación al art. 16 del Real Decreto-ley 7/2020, relativo a la contratación, al objeto de ampliar la tramitación de emergencia para la contratación de todo tipo de bienes o servicios que precise la Administración General del Estado para la ejecución de cualesquiera medidas para hacer frente al COVID-19, previsto en el mismo, a todo el sector público.

Modificado por disp. final 6 de **Real Decreto-ley núm. 8/2020 de 17 de marzo**. RCL\2020\401.

Modificado por disp. final 2 de **Real Decreto-ley núm. 9/2020 de 27 de marzo**. RCL\2020\498.

Artículo 16. Contratación.

1. La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de los órganos de la Administración General del Estado para hacer frente al COVID-19 justificará la necesidad de actuar de manera inmediata, al amparo de lo previsto en el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por la Administración General del Estado o sus organismos públicos y entidades de Derecho público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías en la mencionada Ley 9/2017, siendo el órgano de contratación quien determinará tal circunstancia en función de la naturaleza de la prestación a contratar y la posibilidad de satisfacer la necesidad por otras vías. De la justificación de la decisión adoptada deberá dejarse constancia en el expediente.

3. El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 se realizarán a justificar.

Artículo 16. Contratación

1. La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de las entidades del sector público para hacer frente al COVID-19 justificará la necesidad de actuar de manera inmediata, siendo de aplicación el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías en la mencionada Ley 9/2017, siendo el órgano de contratación quien determinará tal circunstancia en función de la naturaleza de la prestación a contratar y la posibilidad de satisfacer la necesidad por otras vías. De la justificación de la decisión adoptada deberá dejarse constancia en el expediente.

3. El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 podrá realizarse a justificar.

4. Cuando la contratación para la atención de estas necesidades deba producirse en el exterior, porque los contratos se formalicen o ejecuten total o parcialmente en el extranjero, la formalización de los contratos corresponderá al Jefe de la Misión o Representación Permanente, con sujeción a las condiciones libremente pactadas por la Administración con el contratista extranjero, cuando la intervención de éste sea absolutamente indispensable para la ejecución del contrato, por requerirlo así la atención de las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, y así se acredite en el expediente. No obstante, esta competencia podrá

	<p>avocarse por el titular del departamento Ministerial competente por razón de la materia. Los contratos deberán formalizarse por escrito y se sujetarán a las condiciones pactadas por la Administración con el contratista extranjero.</p> <p>Los libramientos de los fondos a los que se refiere el apartado tercero de este artículo podrán realizarse bien a favor de cajeros en España, bien a favor de cajeros en el exterior, manteniéndose la gestión financiera en el ámbito del Ministerio de Sanidad y con cargo a su presupuesto, sin perjuicio de que pudiera realizarse igualmente el pago en firme a través del cajero de pagos en el exterior. No obstante, la persona titular del ministerio de sanidad podrá delegar esta competencia de gestión financiera en órganos o entidades, sean o no dependientes.</p> <p>Cuando fuera imprescindible de acuerdo con la situación del mercado y el tráfico comercial del Estado en el que la contratación se lleve a cabo, podrán realizarse la totalidad o parte de los pagos con anterioridad a la realización de la prestación por el contratista, en la forma prevista en el apartado 2. El riesgo de quebranto que pudiera derivarse de estas operaciones será asumido por el presupuesto del Estado.</p> <p>5. Se excluye de la obligación de facturación electrónica establecida en la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público, desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, a las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a los expedientes a los que hace referencia este artículo.</p>
--	--

El RDL 9/2020 entra en vigor el 28 de marzo (día de publicación) manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas. Puede consultar su texto completo en **(RCL 2020, 498)**.

Como colofón de este análisis normativo, se informa que en el mismo BOE se publica la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados (RCL 2020, 499), 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, y en consecuencia, el **Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo (RCL 2020, 502), por el que se prorroga el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020.**

