

# laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 6 /2020

30 de marzo de 2020

## **REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO: MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19**

Con fecha 28 de marzo de 2020, se ha publicado en el BOE 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. Este Real Decreto-ley ha entrado en vigor el mismo día de su publicación, y entre las medidas contenidas en el mismo se encuentran las siguientes:

- 1. Extinción del contrato de trabajo y despido**
- 2. Prestación por desempleo. Solicitud y fecha de efectos**
- 3. Contratos de duración determinada**
- 4. Duración máxima de ERTE por causa de fuerza mayor**
- 5. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas**

### **1. Extinción del contrato de trabajo y despido**

La fuerza mayor o las causas objetivas derivadas del COVID-19 no justificarán la extinción del contrato de trabajo ni el despido.

### **2. Prestación por desempleo**

El procedimiento a seguir para la solicitud de la prestación contributiva por desempleo de los trabajadores afectados por procedimientos de suspensión de contratos y/o reducción de jornada (en adelante, “**ERTE**”) derivados del COVID-19 consistirá en una solicitud colectiva por parte de la empresa, que tendrá que comunicarse a la entidad gestora en el plazo de 5 días a contar desde la solicitud del ERTE (para aquellos derivados de fuerza mayor) o desde la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral (para aquellos motivados por causas objetivas), a través de un modelo proporcionado por la entidad gestora.



# laffer

A B O G A D O S

En aquellos supuestos de solicitudes realizadas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2020, el indicado plazo de 5 días comenzará a computarse desde la fecha de entrada en vigor de éste.

Entre la documentación a acompañar a la solicitud se exige una declaración responsable de la empresa, que afirme haber sido autorizada por cada trabajador para la solicitud de la prestación contributiva por desempleo.

La fecha de inicio de la situación legal de desempleo, a efectos del abono y percepción de la prestación contributiva, será la fecha del hecho causante, en caso de ERTE por fuerza mayor y, en caso de ERTE por causas objetivas, la fecha de efectos habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada.

### **3. Contratos de duración determinada**

En el caso de contratos de duración determinada, formativos, de relevo e interinidad, que se hayan visto suspendidos como consecuencia de un ERTE derivado del COVID-19, se producirá la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, respecto de los trabajadores afectados.

### **4. Duración máxima de ERTE por causa de fuerza mayor**

Su duración máxima será la del estado de alarma decretada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, no pudiendo extenderse más allá en ningún caso.

### **5. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas**

Se adelanta la adopción de medidas de revisión e inspección de solicitudes de ERTE presentadas por empresas que no se ajusten a los requisitos y exigencias contemplados en las diferentes normas por las que se regulan aquellos.



# laffer

A B O G A D O S

A resultas de estas medidas, se pueden derivar responsabilidades a las empresas de ámbito económico (incluyendo el ingreso, en la entidad gestora, de cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de prestación contributiva por desempleo, así como la deducción de estas cantidades de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de estos salarios), administrativo o penal.

# laffer

A B O G A D O S

## **REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO: PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE POR LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES NO ESENCIALES**

Con fecha 29 de marzo de 2020, se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Las características más relevantes de este permiso son las siguientes:

- 1. Ámbito subjetivo de aplicación**
- 2. Excepciones**
- 3. Características y duración**
- 4. Recuperación de horas no trabajadas**

### **1. Ámbito subjetivo de aplicación**

Todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

### **2. Excepciones**

- Sectores y divisiones o líneas calificados como esenciales y que se hallen relacionados en el Anexo del Real Decreto-Ley 10/2020.
- Trabajadores contratados por empresas que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE dirigido a la suspensión de contratos de trabajo.
- Trabajadores contratados por empresas a las que les sea autorizado un ERTE dirigido a la suspensión de contratos de trabajo durante la vigencia del permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020.
- Trabajadores en situación de incapacidad temporal o cuyo contrato se encuentre suspendido por otras causas legalmente previstas.

# laffer

A B O G A D O S

- Trabajadores que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante la modalidad de trabajo a distancia (“teletrabajo”).
- Contratación pública de emergencia.
- Empresas adjudicatarias de contratos del sector público.

### **3. Características y duración**

Se trata de un permiso retribuido recuperable y de carácter obligatorio. Su duración tendrá lugar entre los días 30 de marzo de 2020 y 9 de abril de 2020, ambos inclusive. No obstante, dada la premura de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2020 y de su aplicación, los trabajadores podrán prestar servicios hoy, día 30 de marzo de 2020, en aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad.

### **4. Recuperación de horas no trabajadas**

- Desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma (no de la suspensión o paralización de la actividad) y hasta el día 31 de diciembre de 2020.
- Deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2020, que conlleva la necesidad de iniciar un procedimiento de consulta de hasta 7 días entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- Deberán respetarse los períodos mínimos de descanso diario y semanales, y no superar la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo de aplicación.
- En caso de no alcanzarse un acuerdo, la empresa comunicará a los trabajadores la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la vigencia del permiso retribuido recuperable.

\* \* \* \*

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

*La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico*