

## Nota informativa

---

Madrid, 28 de marzo de 2020

# El RD-ley 9/2020 de medidas complementarias laborales y el anunciado “permiso retribuido recuperable”

**La nueva norma en materia laboral llega diez días después con el fin de despejar alguna de las dudas generadas por el RD-ley 8/2020 y establecer nuevas restricciones.**

### 1. 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 sábado, 28 de marzo, 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, **con el objetivo de dar cobertura a las diferentes cuestiones que el RD-ley 8/2020 de medidas extraordinarias** en el ámbito económico y social no cubrió.

En concreto, las aclaraciones y disposiciones más relevantes son las siguientes:

- 1) El **artículo 2** contiene **una limitación expresa para los despidos**, indicando que ni la **fuerza mayor ni las causas objetivas** (económicas, técnicas, organizativas y/o productivas), relacionadas con el COVID19, en las que se amparen las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, pueden justificar la extinción del contrato ni el despido. De alguna manera, esta limitación significa que todo despido o extinción contractual en las que se acredite que es por una de esas causas no sería acorde a la legalidad y se entenderá injustificado ex lege, lo que conllevaría la improcedencia de los mismos en sede procesal.
- 2) El **artículo 3** establece que **corresponde a las empresas, obligatoriamente, la gestión de las prestaciones por desempleo** del personal afectado por los ERTEs, tanto los de fuerza mayor (del art. 22 del RD 8/2020) como los ordinarios (del art. 23).

Resulta muy destacable que este artículo recoge, en el punto f), que hay que aportar, en esta gestión obligatoria, una **declaración responsable** en la cual se hará constar que se ha obtenido la autorización de los empleados para ello. En relación con esta obligación, debe tenerse en cuenta que el nuevo RD-ley 9/2020 establece que la comunicación al SEPE **debe hacerse en el plazo de 5 días** desde la solicitud del ERTE en los supuestos de fuerza mayor (art. 22 RDL 8/2020). Si el ERTE es por causas objetivas (art. 23 RDL 8/2020), el plazo se iniciará desde que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en materia de suspensión/reducción de jornadas de trabajo.

Si la solicitud de ERTE se hubiese presentado con anterioridad a la entrada en vigor de este RD 9/2020, **el plazo de 5 días empieza a computarse desde la entrada en vigor del RD, es decir, desde el 28 de marzo de 2020.**

- 3) En tercer lugar, el **artículo 5** recoge que, la **suspensión de los contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por resultar afectados por un ERTE, ya



sea de fuerza mayor o por causas productivas, amparados en el RDL 8/2020, 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, por lo que los límites de duración de estos contratos temporales se entienden “congelados” a efectos de su cómputo.

- 4) Además, la **Disposición Adicional 1ª** parece dar respuesta sobre el plazo de duración del ERTE por fuerza mayor, estableciendo que **no podrán extenderse más de la situación del estado de alarma y de sus posibles prórrogas**. En consecuencia, podemos entender que todos los ERTEs por fuerza mayor en los que se haya pedido un plazo superior, no serán concedidos por dicho plazo, ya fuera por resolución expresa o por silencio positivo. Esto obligará a que, una vez se levante el estado de alarma, si las causas para la suspensión y/o reducción de jornada continúan, lo cual es altamente probable, **las empresas deban recurrir a un nuevo ERTE por causas objetivas**.
  
- 5) Asimismo, la **Disposición Adicional 2ª** reviste una **modificación de especial importancia para las empresas solicitantes**, en la medida en que se establece que, en caso de apreciarse **falsedad o incorrecciones en un ERTE**, o la solicitud de **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, **serán objeto de supervisión y, en su caso, de sanción a la empresa**.

En tales 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.

- 6) La **Disposición Adicional 3ª**, establece que 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**, siendo en el caso de los ERTEs por causas objetivas en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

**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.

- 7) Por último, la **Disposición Final Primera**, establece **retroactividad en materia de materia de cotizaciones y protección por desempleo** previstas en los artículos 24 y 25 del RDL 8/2020, que se aplicarán a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

## 2. Anuncio del nuevo “permiso retribuido recuperable” por el COVID19

En fecha 28 de marzo de 2020, el Gobierno ha anunciado la celebración de un consejo de ministros extraordinario para el domingo 29 de marzo, en el que se aprobará la decisión de paralizar de todas las actividades no esenciales desde este lunes 30 de marzo y hasta el jueves 9 de abril, ambos inclusive.



Esta medida excepcional supondrá que todos los trabajadores de **actividades que no sean esenciales, de acuerdo con la norma que se apruebe, "deberán quedarse en casa"** a partir del próximo lunes para lo que dispondrán de un **permiso retribuido "recuperable"** durante el tiempo de paralización recibiendo el salario que le pudiera corresponder, pudiendo recuperar *"las horas de trabajo no prestadas de manera paulatina y prolongada en el tiempo"*.

Los detalles y la concreción de esta nueva e importante medida laboral, se analizarán en una nota adicional cuando se apruebe definitivamente esta norma ya anunciada públicamente por el presidente del Gobierno.

---

#### **Área Laboral**

+ 34 91 781 61 60

info@ecija.com