

## **COVID-19: NOVEDADES LABORALES DERIVADAS DE LOS REALES DECRETOS-LEYES 9/2020 DE 27 DE MARZO Y 10/2020 DE 29 DE MARZO**

El Real Decreto-Ley 9/2020 de 27 de marzo ("**RDL 9/20**"), que entró en vigor el día 28, añade medidas laborales complementarias a las ya previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo ("**RDL 10/20**"), regula un permiso retribuido recuperable para los trabajadores que vengán prestando servicios presenciales en actividades no calificadas como esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

En síntesis, cabe destacar las siguientes novedades laborales derivadas de los citados RDL 9/20 y 10/20:

### **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**

- **Causas válidas para la extinción de contratos**

Se excluye la fuerza mayor o las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que estén relacionadas con el COVID-19 como "causas justificativas" válidas para la extinción de contratos de trabajo. Ello se fundamenta en que dichas causas se configuran en el anterior Real Decreto-Ley 8/2020 como "causas coyunturales" justificativas de medidas suspensivas (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, "ERTEs"), por lo que no son "causas estructurales" que puedan justificar medidas extintivas.

En una primera interpretación, la consecuencia práctica de dicha exclusión legal sería que en un eventual litigio, las extinciones contractuales que se pretendieran justificar en dichas causas serían calificadas como despidos improcedentes (en caso de despidos objetivos individuales) o como extinciones colectivas no justificadas o "no ajustadas a derecho". En consecuencia, al no contemplarse específicamente la nulidad de las extinciones contractuales fundadas en las citadas causas, cabe interpretar que tales extinciones contractuales serían efectivas pero la indemnización legal aplicable a las mismas sería la prevista para el despido improcedente (en general, 33 días de salario por año de servicio –45 días para períodos anteriores a 12.2.2012– con máximo de 2 anualidades, en vez de 20 días de salario por año de servicio estipulado para los despidos objetivos procedentes con máximo de 1 anualidad).

Dado lo novedoso de este tipo de previsiones legales, no cabe excluir en todo caso otras interpretaciones futuras por los tribunales, por lo que en caso de extinciones contractuales que deban realizarse en el actual contexto, parece adecuado analizar y modular adecuadamente la alegación de la causa justificativa.

- **Contratos temporales**

Aquellos contratos temporales que sean suspendidos en virtud de un ERTE por fuerza mayor o las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que estén relacionadas con el COVID-19 verán interrumpido el cómputo de su duración y vigencia temporal, de modo que la misma se verá prorrogada por el tiempo en que dichos contratos se mantengan suspendidos en aplicación del correspondiente ERTE.

- **Tramitación de prestaciones de desempleo y medidas de control de fraude**

La solicitud de las prestaciones de desempleo correspondiente a los trabajadores afectados por un ERTE debe ser realizada por la propia empresa, por vía telemática y como solicitud colectiva, conforme a plazos y procedimientos específicos establecidos en el RDL 9/20.

Por otra parte, el enorme volumen de ERTEs tramitados por fuerza mayor puede derivar en que un gran número de ellos sean resueltos y autorizados por silencio administrativo positivo, transcurrido el plazo de 5 días sin resolución expresa, y por tanto sin efectiva constatación por la Autoridad laboral sobre la realidad de las causas alegadas. En este contexto, se establece que las solicitudes presentadas por las empresas conteniendo falsedades o incorrecciones o cuyas causas no justifiquen la medida solicitada, derivándose de ello la obtención indebida de prestaciones por desempleo, se considerarán conductas sancionables y determinarán la obligación empresarial de ingresar a la entidad gestora las prestaciones que hubieran sido indebidamente percibidas. Se prevé a tal efecto una actuación de revisión específica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **2. EL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA UN PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE NO PRESTEN SERVICIOS ESENCIALES**

- **Ámbito de aplicación y actividad mínima indispensable**

Se aplica al personal por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades cuya actividad no fue paralizada con la declaración del estado de alarma.

Se exceptúa el personal que presta servicios en sectores o divisiones calificadas como esenciales en el anexo del propio RDL 10/2020, así como las personas trabajadoras contratadas por empresas que hayan solicitado o tengan autorizado un ERTE, se encuentren de baja por IT o con el contrato suspendido por otro motivo. También se exceptúan las personas trabajadoras que pueden seguir desempeñando su actividad mediante el teletrabajo.

Las empresas afectadas podrán establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable, tomando como referencia la mantenida en un fin de semana o festivo.

- **Permiso retribuido recuperable**

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, conservando derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios, incluyendo salario base y complementos salariales.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020.

La recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, con una duración máxima de 7 días. Si no existe representación legal de los trabajadores, se formará una comisión integrada por los sindicatos más representativos o por representantes ad hoc designados conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha comisión se constituirá en el plazo máximo de 5 días. Si no se alcanza un acuerdo, la empresa notificará al personal y a la comisión representativa la decisión sobre la recuperación en el plazo de 7 días.

En la recuperación de las horas se tendrán que respetar los periodos mínimos de descanso, un periodo de preaviso mínimo de 5 días, la jornada máxima anual y los derechos de conciliación.

## CONTACTOS



**Juan Calvente**  
Counsel

**T** +34 91 590 7546  
**E** [juan.calvente@cliffordchance.com](mailto:juan.calvente@cliffordchance.com)



**Jorge Martín-Fernández**  
Abogado

**T** +34 91 590 4101  
**E** [jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com](mailto:jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com)



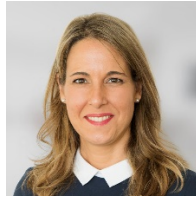
**Isabel Palacios**  
Abogada

**T** +34 91 590 4186  
**E** [isabel.palacios@cliffordchance.com](mailto:isabel.palacios@cliffordchance.com)



**Efraína Fernández**  
Abogada

**T** +34 91 590 9464  
**E** [efraina.fernandez@cliffordchance.com](mailto:efraina.fernandez@cliffordchance.com)



**Cristina González**  
Abogada

**T** +34 91 590 2259  
**E** [cristina.gonzalez@cliffordchance.com](mailto:cristina.gonzalez@cliffordchance.com)

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,  
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance, S.L.P.U.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •  
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •  
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •  
London • Luxembourg • Madrid • Milan •  
Moscow • Munich • Newcastle • New York •  
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •  
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •  
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement  
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm  
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship  
with Redcliffe Partners in Ukraine.