



# Nuevas medidas laborales en relación con el COVID-19:

**Real Decreto-ley 9/2020,  
de 27 de marzo y  
Real Decreto-ley 10/2020,  
de 29 de marzo**

Legal Alert



Marzo 2020

---

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)

# Nuevas medidas laborales en relación con el COVID-19:

## Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo y Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo.

**La crisis del COVID-19 sigue generando nueva normativa de naturaleza laboral que nos va a obligar a una relectura de toda ella en su conjunto, y, por su relevancia en la interpretación de esta, y a estar muy pendientes de las próximas resoluciones de la administración laboral.**

Este Legal Alert incorpora el contenido del [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](#) (en adelante el RD-ley 9/2020) y del [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](#) (en adelante el RD-ley 10/2020), que vienen a completar la regulación del Real Decreto-ley 8/2020 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante RD-ley 8/2020), donde se añaden una serie de novedades, entre otras, destacar las siguientes:

- (i) Prohibición de proceder a extinciones de contratos de trabajo con causa o a consecuencia de los efectos que el COVID 19 haya producido en el desarrollo de la actividad de las empresas.
- (ii) Establecimiento de normativa anti-fraude en la tramitación de los ERTE regulados en el RD-ley 8/2020, con especial incidencia en los tramitados por causa de fuerza mayor, estableciendo además de las correspondientes sanciones administrativas, la obligación de las empresas de asumir la prestación de desempleo a la que los trabajadores hayan podido acceder indebidamente. Este proceso de revisión de lo actuado se hará directamente sobre las actuaciones de las empresas, e, indirectamente, a través de la revisión de las prestaciones de desempleo disfrutada por los trabajadores.

- (iii) Agilización de los tramites de desempleo haciendo recaer sobre el empresario la tramitación de las prestaciones de sus trabajadores que se vean afectados por ERTE tramitados al amparo del RD-ley 8/2020.
- (iv) Establecimiento de un “permiso retribuido” *ex lege* desde el día 30 de marzo hasta el día 9 de abril, con reserva de todos los derechos de naturaleza salarial, para todos aquellos trabajadores que por razón del contenido del RD-ley 10/2020 presten sus servicios en empresas que deban paralizar sus actividades al no ser consideradas esenciales conforme al listado de actividades que se anexan al citado real decreto-ley. Se exoneran en todo caso de este permiso retribuido a todos los trabajadores de estas sociedades que estén en teletrabajo, a salvo de pacto en contrario con la representación legal de los trabajadores, o, en su defecto, con ellos mismos.

Somos conscientes de la incertidumbre que está generando este “aluvión” normativo por lo que os proponemos a continuación un análisis lo más “práctico” posible, si bien entendemos que, aunque no resolverá todas las dudas, al menos esperamos que sirva de ayuda para una primera reflexión en la toma de decisiones.

## Medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (Real Decreto-ley 9/2020)

### Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores

Durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas, los centros sanitarios y centros sociales de personas mayores, dependientes o discapacitados, sean de titularidad pública o privada, se consideran servicios esenciales y sólo pueden reducir o suspender su actividad según lo que determinen las autoridades competentes.

El incumplimiento o la resistencia de esta limitación podrán ser sancionados con multas o penas de prisión, con arreglo a las leyes.

### Medidas extraordinarias para la protección del empleo

No se pueden llevar a cabo extinciones por causas objetivas (art. 52.d ET), despido colectivo o fuerza mayor (art. 51 ET) cuya causa sean las previstas en los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020.

### Medidas para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo

La empresa está obligada a solicitar la prestación contributiva de desempleo de sus trabajadores en los dos casos de suspensión o reducción mediante solicitud colectiva en el modelo oficial.

Además, se ha de comunicar por cada uno de los centros de trabajo afectados, la información siguiente:

- 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 los trabajadores, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido su autorización para su presentación.
- La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa debe comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida, en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión en el caso que concurren otras circunstancias.

Si la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

La no transmisión de esta comunicación se considera falta grave (art. 22.13 LISOS).

### Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión

Cuando por falta de medios la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

### Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

Los trabajadores con contratos temporales que hayan sido incluidos en los expedientes de suspensión verán suspendido el cómputo de su duración.

### Limitación de la duración de los expedientes por fuerza mayor

En relación exclusivamente de los expedientes por fuerza mayor, que hayan sido autorizados expresamente o no, sus efectos finalizarán cuando se levante el estado de alarma.

### Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

También será sancionable la solicitud de medidas por parte de la empresa, en relación con el empleo, que no resulten necesarias o no tengan conexión suficiente con la causa que la origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones al trabajador por causa no imputable al mismo, como consecuencia de alguno de estos incumplimientos, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones.

En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa debería ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

La obligación de devolver las prestaciones, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS (4 años).

### Fecha de efectos

Los expedientes de suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no pueden tener eficacia retroactiva más allá de la fecha de que el empresario comunica su decisión a la Autoridad laboral.

### Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En los supuestos en los que la entidad gestora aprecie indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo.

### Modificación del RD-ley 8/2020

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo son de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados o iniciados, con anterioridad a su entrada en vigor (18 de marzo de 2020), siempre que deriven directamente del COVID-19.

### Modificación del Real Decreto-ley 7/2020

Modificación del art. 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, en materia de contratos del sector público.

### Entrada en vigor y vigencia

Desde el 28 de marzo de 2020 y durante el estado de alarma decretado y sus posibles prórrogas.

### Permiso retribuido recuperable para los trabajadores de los servicios no esenciales (Real Decreto-ley 10/2020)

Los trabajadores que prestan servicios en empresas cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

Este permiso no se aplicará a los siguientes trabajadores:

- ✓ Personas que presten servicios en los sectores, ya sea directamente o en divisiones o líneas de producción, indicadas en el anexo del propio RD-ley 10/2020.
- ✓ Personas contratadas por empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión, en aplicación del RD-ley 8/2020.
- ✓ Personas contratadas por empresas en el momento en que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión (hasta este momento, si tienen derecho al permiso).

- ✓ Personas que puedan seguir trabajando mediante teletrabajo u otras modalidades no presenciales de prestación de servicios.
- ✓ Personas de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de estos de forma no presencial.

Las empresas que deban aplicar este permiso retribuido pueden, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad ha de tener como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

Se permite que el lunes 30 de marzo de 2020, si resulta imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, los trabajadores puedan realizar las tareas imprescindibles para no perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

Los trabajadores del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio en el momento de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, iniciarán el permiso retributivo recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

El permiso conlleva que los trabajadores conservan el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales, así como el resto de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF.

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

Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que tendrá una duración máxima de 7 días.

En el supuesto de que no exista representación legal, la comisión para esta negociación estará integrada por una persona por cada uno de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos según el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa debe estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

Durante el periodo de consultas, las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores afectados por este permiso, teniendo en cuenta las mayorías representativas correspondientes.

Las partes pueden acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales.

El acuerdo que se alcance podrá regular:

- ✓ La recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante este permiso;
- ✓ El preaviso mínimo con que los trabajadores deben conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante;
- ✓ El periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa debe notificar a los trabajadores y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación de este permiso.

La recuperación de estas horas no puede suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior a 5 días, ni la superación de la jornada máxima anual prevista que sea de aplicación, y deben ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

# Contactos

**Javier Hervás**

**Socio**

**KPMG Abogados S.L.P.**

**Tel. 91 456 59 33**

**[jhervas@kpmg.es](mailto:jhervas@kpmg.es)**

**Francisco Fernández**

**Socio**

**KPMG Abogados S.L.P.**

**Tel. 91 451 30 87**

**[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)**

**Jordi García Viña**

**Director**

**KPMG Abogados S.L.P.**

**Tel. 93 253 29 00**

**[jordigarcia@kpmg.es](mailto:jordigarcia@kpmg.es)**

## Oficinas de KPMG en España

### A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
**T:** 981 21 8241  
**Fax:** 981 20 02 03

### Alicante

Edificio Oficentro  
Avda. Maisonnave, 19  
03003 Alicante  
**T:** 965 92 0722  
**Fax:** 965 22 75 00

### Barcelona

Torre Realía  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
**T:** 932 53 2900  
**Fax:** 932 80 49 16

### Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
**T:** 944 79 7300  
**Fax:** 944 15 29 67

### Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
**T:** 972 22 0120  
**Fax:** 972 22 22 45

### Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos  
Dr. Verneau, 1  
35001 Las Palmas de Gran Canaria  
**T:** 928 33 2304  
**Fax:** 928 31 91 92

### Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
**T:** 91 456 3400  
**Fax:** 91 456 59 39

### Málaga

Larios, 3  
29005 Málaga  
**T:** 952 61 1460  
**Fax:** 952 30 53 42

### Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
**T:** 985 27 6928  
**Fax:** 985 27 49 54

### Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura  
Avda. del Comte de Sallent, 2  
07003 Palma de Mallorca  
**T:** 971 72 1601  
**Fax:** 971 72 58 09

### Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
**T:** 948 17 1408  
**Fax:** 948 17 35 31

### San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
**T:** 943 42 2250  
**Fax:** 943 42 42 62

### Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
**T:** 954 93 4646  
**Fax:** 954 64 70 78

### Valencia

Edificio Condes de Buñol  
Isabel la Católica, 8  
46004 Valencia  
**T:** 963 53 4092  
**Fax:** 963 51 27 29

### Vigo

Arenal, 18  
36201 Vigo  
**T:** 986 22 8505  
**Fax:** 986 43 85 65

### Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
**T:** 976 45 8133  
**Fax:** 976 75 48 96