



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

### XIV LEGISLATURA

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 76

## I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

### PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

**Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo). (621/000016)**

(Cong. Diputados, Serie A, núm. 11  
Núm. exp. 121/000011)

### ENMIENDAS

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan 3 enmiendas al Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

Palacio del Senado, 10 de marzo de 2021.—**Jacobo González-Robatto Perote, José Manuel Marín Gascón y Yolanda Merelo Palomares.**

#### ENMIENDA NÚM. 1

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX) y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Preámbulo**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Al punto II. Preámbulo.

Se propone la modificación del apartado dos del preámbulo, cuya redacción quedaría de la manera siguiente (se resalta en negrita el texto modificado):

«La presente Ley se estructura en cinco artículos, cuatro disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 77

En primer término, la Ley busca establecer instrumentos tendentes a garantizar la aplicación efectiva de los servicios que resultan esenciales en las circunstancias actuales, al objeto de dar una respuesta adecuada a las necesidades de atención sanitaria y social, que concurren. No en vano, los hospitales, los ambulatorios y las residencias de personas mayores, entre otros, son centros llamados a prestar un servicio básico en un contexto de emergencia de salud pública y social, como el que atravesamos en la actualidad.

Así, esta Ley, prevé que, ~~durante la vigencia del presente estado de alarma y sus posibles prórrogas~~, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad pública o privada, o cualquiera que sea su régimen de gestión, que determinen el Ministerio de Sanidad o el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como servicios esenciales, no puedan tramitar ERTE. Esta medida busca garantizar el compromiso de toda la sociedad, instituciones y organizaciones de este país con las personas más vulnerables, entre las que, sin duda, se encuentran las enfermas y las socialmente dependientes.

Del mismo modo, la presente ley viene a complementar y detallar algunas de las medidas previstas, en lo atinente la tramitación de los ERTE, previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, concretando el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del mencionado real decreto-ley, así como a integrar otra serie de medidas, en el ámbito laboral, destinadas a paliar los efectos de la crisis del COVID-19, sobre las personas trabajadoras.

Tanto las empresas como los sectores económicos y la sociedad, en su conjunto, consideran que estamos ante un momento de enfriamiento de la actividad productiva acotado por la situación excepcional por la que atravesamos, con motivo de la crisis del COVID-19 y, por tanto, que esta situación va a tener una duración limitada y sujeta a un periodo de tiempo concreto, que se extenderá más allá del levantamiento del estado de alarma, mientras dure los efectos de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Por esta razón, se establecieron medidas extraordinarias y excepcionales en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con el objetivo de garantizar que los efectos de la crisis sanitaria no impidan el restablecimiento de la actividad empresarial y la salvaguarda del empleo, debiendo tener también en cuenta la viabilidad de la empresa. En este sentido, y no obstante la vigencia de las diversas causas de despido y extinción de los contratos previstas en la normativa laboral, el Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolos, con el objetivo de que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual, siempre y cuando las circunstancias particulares de cada empresa así lo permitan.

Asimismo, se prevé, para el caso de las sociedades cooperativas que, cuando por falta de medios adecuados o suficientes, la Asamblea General de las mismas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector pueda asumir la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socios y emitir la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Por otra parte, la presente Ley prevé mecanismos para paliar los efectos de esta crisis sanitaria en la contratación temporal, determinando que la paralización de la actividad económica, derivada de la situación del estado de alarma, declarada en todo el territorio nacional, y que impide continuar, en determinados casos, con la prestación de servicios, sea tenida en cuenta como un factor excepcional y, en particular, también en la contratación temporal. Debe garantizarse que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos.

Asimismo, es del todo imprescindible ofrecer una solución conjunta a las distintas eventualidades que, a nivel de tramitación, se están suscitando tanto para la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, como para las autoridades laborales, con motivo del incremento de los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados y comunicados por las empresas. En concreto, se pretende clarificar el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados por fuerza mayor, en los que el silencio, que es positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no puede suponer una duración máxima diferente que la aplicable a las resoluciones expresas, que se circunscriben a la vigencia del estado de alarma, conforme a lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como de sus posibles prórrogas.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 78

Por otro lado, esta Ley prevé medidas que permitan proporcionar un equilibrio entre los recursos del sector público y las necesidades de respuesta de empresas y personas trabajadoras afectadas por la grave situación de crisis sanitaria por la que atravesamos. Todo ello, sin olvidar, la necesidad de implementar todos los mecanismos de control y de sanción necesarios, con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para finalidades ajenas a las vinculadas con su naturaleza y objetivo.

De esta forma, se prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas y de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

De forma paralela, se establece el deber de colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar, a tal efecto a esta última, los supuestos en los que apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo.

Adicionalmente, se incluye una modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con el fin de determinar que las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del mismo, serán de aplicación 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 dicho real decreto-ley y siempre que deriven directamente del COVID-19.

Finalmente, la presente Ley introduce una modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, 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. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genera la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 pueda realizarse a justificar, si resultara necesario.

Por otra parte, dicho artículo también se modifica con la finalidad de completarlo y de hacer más efectiva la contratación, los libramientos de fondos, así como los pagos, en el ámbito de la Administración en el exterior para facilitar las medidas que se adopten por la misma frente al COVID-19. Todo ello, cumpliendo los requisitos formales previstos en la presente Ley.

Finalmente, también se excluye de la facturación electrónica las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a expedientes de contratación. Todas estas medidas tratan de mejorar y hacer más eficaz la tramitación de la contratación por parte de la Administración en el exterior, facilitando el comercio exterior en un marco de circunstancias excepcionales que se están viviendo en la actualidad como consecuencia del COVID-19.»

### JUSTIFICACIÓN

La recuperación económica no se ha producido tras levantarse el estado de alarma y por ello es necesario incluir la previsión de una recuperación económica gradual a lo largo del tiempo y no de forma automática.

Asimismo, resulta indispensable resaltar la importancia de salvaguardar, en la medida de lo posible, la viabilidad de la empresa, y, por ende, de los puestos de trabajo.

Por otro lado, el régimen sancionador por incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social no puede ser otro que el establecido en la normativa general y en especial, en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

### ENMIENDA NÚM. 2

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 2**.

### ENMIENDA

De modificación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 79

Al artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Donde dice:

«La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.»

Debería decir:

«Durante el periodo de duración del estado de alarma decretado por la pandemia del COVID-19, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido de personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo reconocidos al amparo de los citados artículos 22 y 23.

No obstante, si una vez tramitadas por el empresario cualquiera de las medidas establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, pudiera demostrar objetivamente que se encuentra en riesgo la viabilidad de la empresa en su conjunto, podrán llevarse a cabo las extinciones de los contratos de trabajo por cualquiera de los cauces previstos en la normativa laboral.

Sin perjuicio de las limitaciones reguladas en este artículo, la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción prevista en el artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, seguirá siendo aplicable, cuando las causas objetivas justificativas de la extinción se hubiesen originado por circunstancias anteriores a las generadas por las medidas restrictivas aprobadas durante el estado de alarma.»

### JUSTIFICACIÓN

Se propone la modificación del artículo 2, en el sentido de la interpretación efectuada por la Dirección General de Trabajo, de fecha 7 de abril de 2020, en respuesta a consulta formulada por la CEOE sobre aclaración de cuestiones de aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 y la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, con el fin de dotar de concreción y seguridad jurídica a estos textos normativos:

— El ámbito de aplicación temporal del artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, limita las extinciones o despidos por causa del COVID-19 durante el periodo al que se extiende la vigencia de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020. Esto es, la prohibición se extiende durante el periodo de alarma con sus prórrogas, que es al que se extiende la vigencia de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

A diferencia de lo establecido en otros países como en Italia, no se determina expresamente el tiempo de vigencia de esta medida. Podemos entender que su limitación en el tiempo, en base a lo dispuesto en la disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, viene determinada por la duración del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, y sus posibles prórrogas, pero, al no fijar una fecha límite clara de vigencia, abre la puerta a futuros conflictos y litigiosidad en esta materia.

— Esta limitación de las causas de extinción de los contratos se circunscribe a aquellas causas descritas en los artículos 22 —fuerza mayor— y 23 —causas económicas, productivas, técnicas y organizativas— del Real Decreto-ley 8/2020 relacionadas con el COVID-19. Por tanto, esta prohibición no alcanza a otras causas de extinción válidas que ninguna relación guarden con el COVID-19 y el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

### ENMIENDA NÚM. 3

**De don Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), de don José Manuel Marín Gascón (GPMX)  
y de doña Yolanda Merelo Palomares (GPMX)**

El Senador Jacobo González-Robatto Perote (GPMX), el Senador José Manuel Marín Gascón (GPMX) y la Senadora Yolanda Merelo Palomares (GPMX), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formulan la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

De modificación.

Al artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Donde dice:

«La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.»

Deberá decir:

«La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, salvo que durante el periodo de suspensión o, en su caso, tras la reanudación de la actividad desapareciese el objeto o la causa que motivó la celebración del contrato, en cuyo caso el contrato quedará extinguido de acuerdo con los requisitos y régimen jurídico previsto en el artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores.»

### JUSTIFICACIÓN

La enmienda propuesta establece, con carácter aclaratorio, que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, salvo que durante el periodo de suspensión o en su caso, tras la reanudación de la actividad y por ello, durante el periodo ampliado por la interrupción del cómputo, desaparezca el objeto o la causa que motivó su celebración, procediéndose en estos casos a la extinción del mismo de manera válida, objetiva y plenamente eficaz de acuerdo con los requisitos y régimen jurídico previsto en el artículo 49.1.c) Estatuto de los Trabajadores.

A título ejemplificativo puede citarse cuando se produzca la finalización de la obra o servicio contratado objeto del contrato que justifica el contrato de interinidad (por la incorporación de la persona sustituida) o de relevo (por la jubilación de la persona trabajadora relevada).

En este sentido, debemos subrayar que el criterio de la Dirección General de Trabajo, de fecha 7 de abril de 2020, en respuesta a la consulta formulada por la CEOE sobre aclaración de cuestiones la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 y disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, coincide con la interpretación antes expuesta y razonada al señalar textualmente que:

«¿Cómo debe interpretarse el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 respecto de los contratos en los que decae la causa o desaparece el objeto del mismo durante la vigencia del ERTE de los artículos 22 o 23 del Real Decreto-ley 8/2020 en el que el contrato se encuentra interrumpido? ¿Debe entenderse que una vez desaparecida la causa o el objeto del contrato decae en todo caso su vigencia?»

[...]

3.3 [...] como se dice en informe anterior la interrupción del cómputo tiene que ver con la duración del contrato de manera que la misma se interrumpe durante el periodo de suspensión y se restablece una vez que dicha suspensión acaba, permitiendo conciliar así la preservación del empleo con la reanudación de la actividad de la empresa.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 81

Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo “prorrogado” o ampliado concurriese alguna causa que “haga decaer el objeto del contrato”, esto es, que le ponga fin de manera válida y objetiva, se entenderá plenamente eficaz la extinción del mismo de acuerdo con los requisitos y el régimen jurídico previsto en el artículo 49.1.c) ET.

Este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, no así de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, o el contrato de relevo en el caso de jubilación parcial diferida, o el de cualquier otro contrato temporal en donde la causa de extinción sea la mera expiración del plazo.»

---

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 5 enmiendas al Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

Palacio del Senado, 10 de marzo de 2021.—La Portavoz, **Mirella Cortès Gès**.

### ENMIENDA NÚM. 4

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 1**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el punto 2 del artículo 1. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores, que queda redactado en los siguientes términos:

2. De conformidad con dicho carácter esencial, los establecimientos a que se refiere el apartado anterior deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan la Administración General del Estado, las comunidades autónomas o las corporaciones locales, cada una en el ámbito de sus competencias ordinarias ~~las autoridades competentes~~.

#### JUSTIFICACIÓN

Debe ser la administración que ostente habitualmente la competencia y ejecución de las responsabilidades quien determine el futuro de los centros sanitarios y de atención a las personas mayores. Ello por cuanto se debe contar con la máxima información y conocimiento práctico para poder adoptar las mejores decisiones para cada supuesto concreto. No existe motivo para centralizar competencias en este ámbito aprovechando la herramienta del estado de alarma.

### ENMIENDA NÚM. 5

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 2**.

#### ENMIENDA

De adición.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 82

Se modifica el artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo, que queda redactado en los siguientes términos:

«La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Lo estipulado en el presente artículo será de aplicación con independencia de si la empresa en cuestión ha adoptado o no medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato de sus trabajadores. La concurrencia de causas de fuerza mayor, económicas, técnicas, organizativas o de producción únicamente podrán ser justificativas de medidas de tipo temporal, no definitivo como la extinción de contrato.

Será nula la extinción contractual que encuentre causa directa en la pandemia sanitaria del COVID-19 independientemente del momento de adopción de la medida y de su fecha de efectos. Igualmente, Será nula cualquier extinción contractual realizada en fraude de ley o de forma acausal durante la vigencia del estado de alarma y las medidas de excepción derivadas de la pandemia de la COVID19».

### JUSTIFICACIÓN

Resulta necesario clarificar que las causas derivadas directamente del COVID nunca podrán dar lugar a extinciones contractuales sino únicamente a medidas de tipo temporal debido a su naturaleza circunstancial. Se debe establecer además que esta medida no se circunscribe a la vigencia del estado de alarma ni ningún otro horizonte temporal puesto que las causas económicas pueden dar lugar a medidas de extinción que sean aplicadas hasta 9 meses después. Se hace necesario establecer la nulidad objetiva para estos supuestos a fin y efecto de proteger el derecho al empleo.

### ENMIENDA NÚM. 6

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

### ENMIENDA

De adición.

Se modifica el artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, que queda redactado en los siguientes términos:

«La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

La finalización de contratos temporales por obra o servicios determinados producida durante la vigencia del estado de alarma o cualquiera de sus prórrogas, será nula si la obra o servicio que constituye la causa del contrato de trabajo se reemprende con posterioridad a la extinción del mismo.»

### JUSTIFICACIÓN

Fomentar el empleo estable y proteger aquellos trabajadores temporales que, pese a estar en situación de ser incluidos en un ERTE, han sufrido indebidamente la extinción de su contrato de trabajo.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 83

### ENMIENDA NÚM. 7

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional nueva**.

#### ENMIENDA

De adición.

Se adhiere una nueva disposición adicional, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La falta de reconocimiento o el reconocimiento por cantidad incorrecta de prestaciones a favor de la persona trabajadora que tuviese derecho a la misma, si fuera por causa imputable a su empleadora, generará derecho a indemnización por los daños y perjuicios causados por la falta de cobro puntual y completo.

2. Sin perjuicio de lo estipulado en el apartado anterior, en el supuesto descrito, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el salario a cargo de su empleadora por las cantidades indebidamente dejadas de percibir en concepto de prestaciones por desempleo. Estas cantidades salariales se verán incrementadas en la cuantía correspondiente al interés legal del dinero aplicado desde el primer día del mes siguiente al del devengo del salario».

#### JUSTIFICACIÓN

Se debe ofrecer protección a la gran cantidad de trabajadores que han estado afectados por un ERTE y se han visto económicamente perjudicados por la falta de cobro o el cobro incorrecto de sus prestaciones por causa imputable a la empresa.

### ENMIENDA NÚM. 8

#### Del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB)

El Grupo Parlamentario Esquerra Republicana-Euskal Herria Bildu (GPERB), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición final nueva**.

#### ENMIENDA

De adición.

Se añade una nueva disposición final X con la siguiente redacción:

Disposición final X. Se modifica 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.

Uno. Se modifica el artículo 2 en los siguientes términos:

Será declarado nulo cualquier despido o extinción contractual realizada en fraude de ley, de forma acausal o con causa directa o indirectamente relacionada con la pandemia de la COVID19 y las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma.

#### JUSTIFICACIÓN

El artículo 2 no suspende los despidos durante el Estado de Alarma puesto que deja en manos del juez declarar su nulidad. Para asegurar que se prohíben efectivamente los despidos, hay que declararlos nulos con el redactado adecuado del artículo.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## SENADO

Núm. 156

16 de marzo de 2021

Pág. 84

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula 3 enmiendas al Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (procedente del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

Palacio del Senado, 10 de marzo de 2021.—El Portavoz, **Javier Ignacio Maroto Aranzábal**.

### ENMIENDA NÚM. 9

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 2**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el artículo 2 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Durante el periodo de duración del estado de alarma decretado por la pandemia del COVID-19, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido de personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo reconocidos al amparo de los citados artículos 22 y 23.

No obstante, si una vez tramitadas por el empresario cualquiera de las medidas establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, pudiera demostrar objetivamente que se encuentra en riesgo la viabilidad de la empresa en su conjunto, podrán llevarse a cabo las extinciones de los contratos de trabajo por cualquiera de los cauces previstos en la normativa laboral.

Sin perjuicio de las limitaciones reguladas en este artículo, la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción prevista en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, seguirá siendo aplicable, cuando las causas objetivas justificativas de la extinción se hubiesen originado por circunstancias anteriores o diferentes a las generadas por el COVID-19 y/o declaración del estado de alarma.»

#### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 10

#### Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda al **Artículo 5**.

#### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica el artículo 5 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

«Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas salvo que durante el periodo de suspensión o, en su caso, tras la reanudación de la actividad y por ello, durante el periodo ampliado por la interrupción del cómputo, concurriese alguna causa que haga decaer o deje sin objeto y finalidad al contrato temporal, procediendo en estos casos la extinción del mismo de manera válida, objetiva y plenamente eficaz de acuerdo con los requisitos y régimen jurídico, previsto en el artículo 49.1. c) del Estatuto de los Trabajadores.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 11 Del Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP)

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado (GPP), al amparo de lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Senado, formula la siguiente enmienda a la **Disposición adicional segunda**.

### ENMIENDA

De modificación.

Se modifica la disposición adicional segunda que queda redactada del siguiente tenor literal:

«Disposición adicional segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencias de incumplimientos en los que queden acreditados el ánimo defraudatorio previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables.

4. En los supuestos en que la empresa haya de regularizar las aportaciones a la seguridad social que correspondan a las exoneraciones que en su caso y a tal fin hayan podido tener lugar, como consecuencia de que la autoridad laboral considere que no se ha constatado la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, no procederá la imposición frente a la misma de recargo o penalización de ningún tipo.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.