

NOTA INFORMATIVA
CON RELACIÓN AL CORONAVIRUS COVID-19 (5)
28 de marzo de 2020

Esta mañana ha sido publicado 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-19E, en la presente nota ofrecemos una síntesis de sus aspectos más relevantes:

- Durante la vigencia del estado de alarma, los **centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad**, sean de titularidad, pública o privada y cualquiera que sea su régimen de gestión, se consideran servicios esenciales y deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente reducir o suspenderla en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes. Una previsión que limitada a los centros determinados por el Ministerio de Sanidad, condicionará la utilización de expedientes de suspensión y reducción de jornada y puede condicionar la gestión de los derechos de adaptación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras (art.1)
- Idéntica previsión se contiene respecto a los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.
- **No se podrán utilizar como causas justificativas para la extinción de contratos, por ejemplo, contratos temporales, ni para despidos, la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas al COVID-19** (art. 2).

No significa, en contra de lo que ha aparecido en la prensa, que queden prohibidos los despidos o extinciones contractuales, lo que se impide es que tengan su causa en las situaciones que determinan la posibilidad de acudir a la suspensión del contrato por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la situación generada por el COVI-19. Por ejemplo, se podrá utilizar el despido disciplinario, como hasta ahora, si existe un incumplimiento grave y culpable del empleado o se podrá considerar extinguido el contrato temporal eventual cuya duración máxima expire.

- El art. 5 establece que **la suspensión de los contratos temporales (incluyendo formativos, relevo e interinidad) por las “causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020”** provoca la interrupción del cómputo de su duración máxima, así como de los periodos de referencia (por ejemplo, respecto la limitación máxima de concatenación de contratos). Esto no supone que queden suspendidos todos los contratos temporales, para que ello sea así, deben



incorporarse a los ERTES: Sí que implica que mientras estén en el ERTE se interrumpa el cómputo de su duración máxima, que los trabajadores perciban las prestaciones por desempleo y que cuando finalice el ERTE se reincorporen a la empresa con la duración restante del contrato.

- Se aclara, en la disp. adic. primera, que la **duración de los ERTES por fuerza mayor se limita a la duración del estado de alarma y sus posibles prórrogas**. Ello, además de limitar temporalmente los efectos de ese tipo de ERTES, y, de las eventuales exoneraciones totales o parciales del pago de las cotizaciones, supone que si la empresa prevé que los efectos del ECOVID-19 van a extenderse más allá en el tiempo, deba de iniciar un ERTE por causas objetivas para la atención de ese periodo.
- Se clarifica (art.3) que la solicitud de la prestación contributiva de desempleo en los ERTES de fuerza mayor y causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) la deba de realizar el empresario. La empresa tendrá un plazo de 5 días y el incumplimiento supone una infracción administrativa grave.
- Se considera infracción administrativa las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, así como la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, con 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 (disp. adic. segunda)

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo por parte de sus abogados/as de referencia.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net