



ContaGlobal

LABORAL Y CONTABLE

Ámbito de aplicación 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; 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.

El Real Decreto-ley 10/2020 viene a establecer medidas en el ámbito laboral, con el fin de profundizar en la limitación de movimientos, incrementando las limitaciones que habían sido acordadas hasta el momento y el número de actividades afectadas por aquéllas.

Además, se regula el permiso retribuido recuperable para el personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo, entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), que presten sus servicios en empresas o entidades que desarrollen actividades no esenciales, calificadas como tal en el Anexo del propio Real Decreto 10/2020. También aparecen la relación de personas trabajadoras por cuenta ajena a las que no será objeto de aplicación el permiso retribuido.

En consecuencia, y en virtud del art. 4 de la norma, las empresas que deban aplicar el permiso retribuido pueden fijar un turno mínimo de plantilla o turnos, estrictamente necesarios para mantener la actividad estrictamente indispensable.

Lo anterior tiene origen en 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; y que viene a determinar que en el ámbito de lo que se consideren “servicios esenciales” en las actuales circunstancias, no podrán tramitar ERTE. Se señalan como tales centros, servicios y establecimientos sanitarios como hospitales o ambulatorios, y los centros, servicios y establecimientos sanitarios. El Ministerio de Sanidad o de Derechos Sociales, se encuentran facultados para determinar tal concepto.

Se clarifica el límite temporal de los expedientes de regulación temporal obtenidos por el juego del silencio positivo. En definitiva, no podrá ser superior al del estado de alarma, con independencia de lo que se hubiera hecho constar en la solicitud. Y, además, se complementan los mecanismos de control y verificación posterior de la información utilizada, con el fin de evitar un uso pretendidamente fraudulento.

Por último, destacar que, como complemento de las medidas establecidas en el reciente Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolo; el nuevo texto dispone que 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 de dicho Real Decreto-ley 8/2020, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. ⁽¹⁾

Zaragoza, 31 de marzo de 2020.

¹ La información contenida en esta circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.