

INFORME ESPECIAL COVID-19

NOTA SOBRE LOS REALES DECRETOS LEYES 9 Y 10/2000, QUE DESARROLLAN EL ESTADO DE ALARMA.

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.**
2. **Real Decreto 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.**

1.- La trascendencia de los Reales Decretos Leyes 9 y 10/2020 en el estado de alarma:

REAL DECRETO LEY 9/2020:

LA JUSTIFICACIÓN DE LAS NUEVAS MEDIDAS QUE SE ADOPTAN POR EL PRESENTE REAL DECRETO LEY:

El notable estancamiento del mercado laboral y el volumen de ERTES presentados ponen de relieve la necesidad de arbitrar nuevas medidas e instrumentos que contribuyan a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras de nuestro país; crisis que tiene un impacto devastador sobre el mercado laboral, generando una gran incertidumbre en un amplio colectivo de personas trabajadoras, que están viendo afectados sus puestos de trabajo, a raíz de la suspensión de un importante volumen de actividades, como consecuencia de la declaración del estado de alarma.

Del contenido del real decreto ley merece destacarse, como luego concretaremos, en los distintos artículos que la integran:

A.- La especial situación de los centros de atención sanitaria y social en los que no se podrá efectuar expediente de regulación de empleo.

B.- De la tramitación de los ERTE y de la duración de sus efectos. El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no ha de ser utilizado 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. Concreta 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.

C.- De la contratación temporal. Interrupción del cómputo de la duración de los contratos:

Por ello, a través de este real decreto-ley se establece la interrupción del cómputo de la duración de los contratos que, ante dicha circunstancia, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos. De esta forma, se consigue garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva durante el tiempo inicialmente previsto.

En cuanto a los ERTES 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.

Se prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, siendo sancionable, igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en 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.

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.

REAL DECRETO LEY 10/2020:

Atendiendo a las recomendaciones de los expertos en el ámbito epidemiológico, resulta necesario adoptar nuevas medidas que profundicen en el control de la propagación del virus y evitar que la acumulación de pacientes en las Unidades de Cuidados Intensivos lleve a su saturación.

El presente real decreto-ley regula un **permiso retribuido recuperable para 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 desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal el anexo.

Quedan **exceptuados** de la aplicación del presente real decreto las personas trabajadoras que tengan su contrato suspendido durante el período indicado y **aquellas que puedan continuar prestando servicios a distancia.**

En las disposiciones transitorias se establecen excepciones puntuales y limitadas para (i) aquellas actividades que puedan verse perjudicadas de manera irremediable o desproporcionada por el permiso establecido en el presente real decreto ley y (ii) el personal de actividades de transporte que se encuentre realizando un servicio en la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley.

En las disposiciones adicionales se establecen previsiones específicas para empleados públicos y personal con legislación específica propia, servicios esenciales de la Administración de Justicia y otros colectivos.

2.- Rasgos generales de la legislación laboral en materia de suspensión y extinción de los contratos de trabajo, única forma de comprender el contenido de los reales decretos leyes a que luego nos referiremos:

Los datos y rasgos que seguidamente se insertan se extraen, obviamente, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido

del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo fin haremos mención a la suspensión y a la extinción de los contratos de trabajo.

1.- Suspensión del contrato de trabajo:

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: i) Fuerza mayor temporal y j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores),

También podrá suspenderse el contrato de trabajo o en su caso reedición de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de la fuerza mayor (artículo 47 del mismo estatuto), para definir la ley que haya de entenderse por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas en el mismo artículo 47), en su apartado tercero añade “Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo”.Final del formulario

2.- Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extingue por causas objetivas y por fuerza mayor, que se recogen en el artículo 49.1 del repetido Estatuto de los Trabajadores; y en estos casos habrá ponerse a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades (53.1.b ET).

También, como decíamos antes, el contrato de trabajo se extingue por fuerza mayor artículo 49.1.h), que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7; que se expresa así: 7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario

3.- La fuerza mayor en la jurisprudencia de la sala cuarta del **Tribunal Supremo**:

Hacemos mención estos fines a las sentencias de 17 de mayo de 1984, 17 de mayo de 1990, 22-12-1997, 27 de diciembre de 2001 y la Sentencia, como las anteriores de Sala 4ª del T. Supremo, de 23-5-2006, en las que se resaltaba de manera específica el contenido del artículo 1105 del código civil en la caracterización de la fuerza mayor, cuando expresa que: “fuera de los casos expresamente mencionados en la ley y de los en que así lo declare la obligación, **nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que previstos, fueran inevitables**”

3.- Datos particularizados de los reales decretos 9/2020 de 27 de marzo y 10/2020 de 29 de marzo.

3.1.- 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.

*Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores (artículo 1)

*Medidas extraordinarias para la protección del empleo (artículo 2)

“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”.

Trascendencia evidente la de este precepto, al especificar que las causas de suspensión no podrán entenderse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo, ni del despido; luego tan sólo podrán ser consideradas como causas determinantes de la suspensión del contrato por el tiempo que dure el estado de alarma; y de no hacerlo así nos podríamos encontrar con un despido improcedente con la carga indemnizatoria que comporta, cuando la cuestión de si la pandemia es, o no es, fuerza mayor habría que dilucidarla ante los tribunales de justicia; ni que decir tiene que este Despacho de Abogados entiende que efectivamente nos encontramos, en lo que la pandemia se refiere, ante una situación de fuerza mayor.

*Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo Art. 3).

1.- 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** (que tengan su causa directa en **pérdidas de actividad** como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor) y **23** (por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.**

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

2.- Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- a) Nombre o razón social de la empresa
- b) Nombre y apellidos, del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) 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.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

Y sigue diciendo el apartado 3, de este mismo artículo, que la comunicación referida en el apartado anterior **deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.**

En el supuesto de que 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.

4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del 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.

***Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas (Art.- 4):**

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes 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 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 (Art.- 5):

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.

*Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (Disposición adicional primera):

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa, como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

*Régimen sancionador y del reintegro de las prestaciones indebidas Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas; y así: “las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en 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; dando lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones (Disposición adicional segunda).

* Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (Disposición adicional tercera).

1. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

2. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

3. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el **certificado de empresa**, que se considerará documento válido para su acreditación.

*Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (Disposición final primera).

Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 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 este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.»

*Modificación del artículo 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 (Disposición final segunda).

Se da nueva redacción al artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, «Artículo 16. Contratación.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia.

3. El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 podrá realizarse a justificar.

3.2. 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.

Ámbito subjetivo de aplicación (artículo 1).

1. El presente real decreto-ley se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

2. No obstante, quedan exceptuados del ámbito de aplicación:

- a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
- b) Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
- c) Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto en este real decreto-ley.
- d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

*Permiso retribuido (Art.- 2).

1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un **permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020**, ambos inclusive.
2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, **incluyendo salario base y complementos salariales**.

*Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido (Art. 3)

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el procedimiento que se señala en este artículo:

-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 las personas trabajadoras, con los detalles que señala la propia norma.

*Actividad mínima indispensable (Art. 4º).

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, 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 y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

precepto que se introdujo ante la demora de la publicación de la publicación del real decreto ley 10/2020 en el boletín oficial del Estado y a ser imprescindible en las empresas, en determinadas empresas, establecer la situación de inmovilización o los servicios mínimos indispensables)

*Garantías para la reanudación de la actividad empresarial. Disposición transitoria primera)

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este real decreto-ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

*Continuidad de los servicios de transporte (Disposición transitoria segunda)

Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido en este real decreto-ley en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

*Servicios esenciales en la Administración de Justicia (Disposición transitoria 3ª), relativos a los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo

ANEXO. - Señala luego el Real Decreto Ley 10/2020, en su anexo, las personas **trabajadoras por cuenta ajena a las que no afecta el permiso retribuido y la recuperación de jornada**, hasta el número de 25, con expresiones de carácter prácticamente genérico, que puede tener la oportuna interpretación; podríamos destacar los siguientes:

3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.
6. Las que realizan los servicios de transporte.
11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables,
13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales.

17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

4.- A modo de conclusiones:

*La drástica diferenciación entre empresarios y trabajadores, situando a estos últimos en el interés general y a los primeros en el interés particular, lo que ha generado fuertes fricciones en el campo empresarial aludido.

*La calificación como fraudulentos de ERTES que en muchos casos no están examinados y recogiendo graves sanciones para los expedientes que se califica como fraudulentos.

*La negativa previa de la autoridad administrativa, sin haber examinado adecuadamente la problemática que la pandemia comporta, a poder acoger la fuerza mayor como causa de extinción de los contratos de trabajo, que no como causa de suspensión.

*El hecho de que, ante la situación de crisis, que afecta indudablemente a los trabajadores y también gravemente a los empresarios, se mantengan obligaciones como abonar impuestos en los plazos previstos de ordinario, sin contemplar la posibilidad de un retraso, ante la situación calamitosa que se está atravesando.

*Necesidad de activar, en cada caso concreto, los expedientes temporales de regulación de empleo, eligiendo adecuadamente la causa de la suspensión o de la extinción de trabajo para evitar conflictos contenciosos que terminarían en los tribunales de justicia.

*Tener muy en cuenta que la indemnización es bien distinta cuando se trate de despido que sea calificado como improcedente, de aquel que descansa en causas objetivas, tecnológicas o empresariales, incluso la propia fuerza mayor, que como dijimos ha sido descartada por la autoridad administrativa para supuestos de extinción del contrato, cuando ciertamente se darían los requisitos caracterizadores, en la situación presente, que recoge la jurisprudencia en cuanto a la precitada fuerza mayor.

*Lo incomprensible que es que se regule el permiso forzoso y que corra a cargo del empresario el pago del salario y de las partidas complementarias, precisamente ante la situación crítica de no pocas empresas.

*La complejidad que establecen las normas en lo relativo a la fijación y determinación de los días recuperables, lo que se hace en un artículo interminable.

*La improvisación de la publicación de un Real Decreto Ley un cuarto de hora antes de su entrada en vigor, cuando modificó en profundidad los datos que la propia Administración, de alguna forma, bien que no expresa, había suministrado a la prensa y a los medios de comunicación, pues de tener un artículo único el texto filtrado, el actual tiene cinco artículos y de tener el anexo 40 supuestos de excepción, pasamos a 25.

*Indudablemente el que se potencie la asistencia sanitaria de los infectados por coronavirus, que se incrementen las unidades de cuidados intensivos, que se establezcan hospitales de campaña, que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el propio Ejército intervenga para proteger a los ciudadanos, es más que positivo, como es negativo la carencia total de medios de protección de los técnicos facultativos, enfermeros y personal auxiliar, que se encuentra en el frente de batalla absolutamente desprotegidos.

*Parece olvidarse que el grave riesgo de sufrir contagio no es atribuible al ciudadano, ni tampoco a los empresarios o a los trabajadores y sí parece más que razonable a las imprevisiones de los gobernantes, ya nos refiramos al Gobierno Central o a los Autonómicos.

*El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores configura claramente causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa; causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, que pueden dar lugar a la suspensión o a la extinción del contrato de trabajo, según los casos.

* Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

El Despacho Castrillo ofrece su colaboración a los clientes que lo interesen, en los campos a que se refieren todas las normas relativas al estado de alarma y la incidencia que puedan tener en los distintos negocios que regenten.