



Pasillo de Atocha, 3-1º Izq. - 29005 Málaga
Apartado de Correos 535 - 29080 Málaga
Teléf. 952 06 00 24 - Fax 952 21 11 09
www.coema.org - info@coema.org

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE
DENTISTAS DE MÁLAGA

SALIDA NÚM. 17403
FECHA. 30/03/2020

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE
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**

Las medidas aplicables a todas las empresas en la Pandemia del COVID-19 que entraron en vigor el 28 de marzo de 2020, y podemos resumirlas en:

A) EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES):

1. **SILENCIO POSITIVO DE 5 DÍAS HÁBILES**: 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 (EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, II).

2. **CONCRECIÓN FECHA DE EFECTOS DE LOS ERTES**: La duración máxima del ERTE de fuerza mayor será el hecho causante, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas. 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. (DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.).

En todo caso, en relación con los **ERTES POR CAUSAS PRODUCTIVAS** (aunque venía recogido ya en la norma) la fecha de efectos será la de la comunicación final a la Autoridad Laboral con el resultado del periodo de consultas.

3. **RECORDATORIO SOBRE EL RÉGIMEN SANCIONADOR EN RELACIÓN CON SOLICITUDES QUE CONTENGAN FALSEDADES O INCORRECCIONES**: las solicitudes presentadas por la empresa que

contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. (DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA).

B) DESPIDOS Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES:

1. **NO SE PUEDE DESPEDIR DE FORMA PROCEDENTE ALEGANDO LA SITUACIÓN DEL COVID-19:** 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 (ARTÍCULO 2). Ello supone que el despido objetivo basado en causas motivadas del COVID-19 no será nunca procedente, **pero tampoco será nulo**, por lo que dichos despidos pueden ser considerados improcedentes. De esta forma, **se podrían hacer despidos improcedentes por este motivo**. Y en todo caso, quedará al margen de dicha regulación el deterioro económico que provoque en las empresas el COVID-19 **lo que puede provocar cuando finalicen los efectos de la pandemia, que se pudiera proceder de forma procedente a realizar los despidos si son necesarios para una empresa**.

2. **LOS CONTRATOS TEMPORALES QUEDAN SUSPENDIDOS CUANDO SON AFECTADOS POR EL ERTE:** 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 (ARTÍCULO 5). Por ello, nada impide que se rescindan antes de quedar afectados dichos contratos temporales por el ERTE. Es decir, no se establece sanción alguna a la empresa que rescinda el contrato temporal antes de la aplicación del ERTE, lo cual precisamente puede provocar en las empresas el efecto contrario del que busca el legislador. Ante un ERTE de causas productivas (en supuestos de empresas que no pueden acceder al ERTE por fuerza mayor), en el que se debe abonar por la empresa la cotización durante el ERTE, el empresario podrá extinguir el contrato temporal, aunque le suponga la improcedencia, toda vez que el coste de la misma, en muchos casos puede ser inferior a la cotización durante el ERTE, teniendo además la carga de mantener dicho puesto tras la situación del COVID-19, que no olvidemos será de recuperación paulatina.

C) PRESTACIÓN DE DESEMPLEO:

1. **LA EMPRESA DEBE PRESENTAR LOS DATOS DEL DESEMPLEO DE SUS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA SOLICITUD COLECTIVA:** 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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo

(ARTÍCULO 3.1). El modelo del SEPE ya facilitado por la entidad gestora es el siguiente:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-empresas.html>

2. DEBE PRESENTARLO EN EL PLAZO DE 5 DÍAS A CONTINUACIÓN DE LA SOLICITUD DEL ERTE, Y EN TODO CASO, EN 5 DÍAS DESPUÉS DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE RD SI EL ERTE YA SE HA SOLICITADO:

La comunicación referida en el punto 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 (ARTÍCULO 3.3).

3. LA FECHA DE EFECTOS DEL DESEMPLEO SERÁ LA DEL HECHO CAUSANTE EN EL ERTE DE FUERZA MAYOR Y LA DEL FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS Y COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL EN EL ERTE POR CAUSAS PRODUCTIVAS:

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. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea por causas productivas, será la fecha coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada (DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA).

D) ESPECIALIDAD PARA LA ACTIVIDAD EN CENTROS SANITARIOS:

1. LIMITAN LOS ERTES PARA CENTROS SANITARIOS, PERO PERMITIENDO ERTES SUSPENSIÓN PARCIAL DE LA PLANTILLA:

Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y sus posibles prórrogas, **se entenderán como servicios esenciales** para la consecución de los fines descritos en el mismo, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, **que determine el Ministerio de Sanidad**, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. 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 las autoridades competentes (ARTÍCULO 1.1 Y 1.2) que establece con claridad:

Artículo 1. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.

1. Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y sus posibles prórrogas, **se entenderán como servicios esenciales para la consecución de los fines descritos en el mismo, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad,** así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

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 las autoridades competentes.**

2) MANTENIMIENTO DE LAS CLÍNICAS DENTALES EN EL REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO (BOE, 30 de marzo de 2020).

Aunque ha sido mayoritaria la petición de profesionales y Clínicas Dentales, así como por parte del Consejo General de Dentistas y del Colegio de Málaga (ver en web, comunicado conjunto de UPROSAMA de 25 de marzo) para el cierre de las Clínicas Dentales por falta de materiales y equipación de protección, así como riesgo de contagio; el último Real Decreto-Ley de 29 de marzo, que complementa Real Decreto-Ley objeto de estas consideraciones jurídicas, en el apartado 1 del anexo, establece **dentro de las personas a las que no les resulta de aplicación** el permiso retribuido recuperable establecido para las empresas y servicios que no habían sido paralizadas inicialmente en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, **a las personas cuyas actividades deben continuar realizándose** de acuerdo al artículo 10.1 de dicho Real Decreto - *centros sanitarios privados, según aclaración del Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo* - . En definitiva, no existe cierre de las Clínicas Dentales, por lo que ante una situación de fuerza mayor y/o por causa productiva, las Clínicas deberán decidir en cada caso concreto la mejor forma de proceder.

Málaga, 30 de marzo de 2020

ASESORÍA JURÍDICA COEMA