



Estimados clientes, a raíz del consejo de ministros de ayer día 27 de marzo de 2020, con su correspondiente publicación de hoy con 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 ante las numerosas dudas surgidas, les proporcionamos un pequeño resumen aclaratorio.

**“Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.**

**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”**

No se podrá despedir, si se utiliza como justificación para llevar a cabo dichos despidos, a través de las causas de la fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionados con los artículos 22 y 23 del Real Decreto ley 8/2020, es decir, todo aquellas acciones que se quieran realizar relacionadas con la crisis sanitaria – covid-19.

***“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.”**

Los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, se les interrumpen tanto la duración de estos, como el periodo de referencia, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto ley 8/2020, es decir, todos aquellos contratos que estén en la esfera de pérdidas de actividad como consecuencia del COVID -19, incluidas en la declaración de alarma, quedan interrumpidos y suspendidos, no se pueden llevar a su finalización.

**“Disposición adicional primera. 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.**

***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, 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.”***

Los expedientes de regulación de empleo, -Fuerza Mayor- no podrán extenderse más allá de la situación de alarma, es decir, una vez concluida dicha

alarma habrá que analizar las causas en las que se encuentra la empresa, para garantizar su viabilidad.

Entrada en vigor desde el 28 de marzo de 2020.

Se adjunta a este correo, el BOE del Real Decreto-ley 9/2020, cualquier duda estamos a su disposición para aclararla.

Fdo. Francisco Llarena.

