

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DEL COVID-19
EN MATERIA DE DURACIÓN DE LOS CONTRATOS
TEMPORALES

*EXTRAORDINARY MEASURES DERIVED FROM COVID-19
REGARDING THE DURATION OF TEMPORARY CONTRACTS*

Actualidad Jurídica Iberoamericana N° 12 bis, mayo 2020, ISSN: 2386-4567, pp. 678-687



Francisco
RAMOS
MORAGUES

ARTÍCULO RECIBIDO: 4 de mayo de 2020
ARTÍCULO APROBADO: 10 de mayo de 2020

RESUMEN: La declaración del estado de alarma para gestionar la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ha supuesto la adopción de numerosas medidas extraordinarias con el propósito de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, pero, también, combatir los efectos derivados de esta crisis sanitaria, social y económica. Entre esas medidas aquellas que establecen reglas en materia de duración de los contratos temporales. El presente artículo se dirige al análisis jurídico de esta última categoría de medidas.

PALABRAS CLAVE: Contrato de trabajo; contrato temporal; COVID-19; duración, prórroga.

ABSTRACT: *The declaration of the state of alarm to manage the health crisis caused by COVID-19, has involved the adoption of numerous extraordinary measures in order to protect the health and safety of citizens, but also combat the effects of this crisis health, social and economic. Among those measures are those that establish rules regarding the duration of temporary contracts. This article addresses the legal analysis of this last category of measures.*

KEY WORDS: *Work contract; temporal agreement; COVID-19; duration; extension.*

1. La declaración del estado de alarma para gestionar la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que instauró el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, inicialmente para un período de 15 días naturales; pero que, posteriormente, y tras diversas prórrogas, se mantendrá, al menos, hasta el 9 de mayo de 2020; ha supuesto la adopción de numerosas medidas extraordinarias con el fin último de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos pero, al mismo tiempo, combatir los efectos derivados de esta crisis sanitaria, social y económica.

De entre la batería de medidas puestas en marcha por el Ejecutivo interesa traer a colación, a los efectos que aquí interesan, aquellas dirigidas a evitar la extinción de los contratos temporales por agotar su duración máxima durante esta situación de emergencia. Desde esta perspectiva, el propósito de este tipo de medidas es claro, a saber: garantizar que los contratos temporales puedan alcanzar su duración máxima y, por ende, desplieguen todos sus efectos. Ahora bien, dentro de esta categoría de medidas extraordinarias resulta imprescindible diferenciar los distintos supuestos que la integran, pues si bien tienen en común posibilitar que la vigencia del contrato se extienda más allá de la duración inicialmente pactada, cada uno de ellos presenta sus propias singularidades: ya sea por la causa que ampara su extensión; ya sea por el ámbito y características en que se celebran los mismos. Pero vayamos por partes.

2. La primera norma que estableció una media de esta naturaleza fue 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; en particular, a esta cuestión se refiere el art. 5, rubricado: "Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales". Veamos, a continuación, los aspectos más destacables de esta previsión normativa.

De entrada, por lo que atañe a su ámbito subjetivo, la interrupción se extiende a todos los contratos de duración determinada, esto es, tanto a las modalidades clásicas de contratos temporales -eventuales, interinidad y obra o servicio- como a otros supuestos que, estando sometidos a una duración cierta, se sitúan extramuros del art. 15 ET, caso de los contratos formativos (contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje: art. 11 ET; y el contrato de relevo: art. 12 ET).

• **Francisco Ramos Moragues**

Profesor contratado Doctor. Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València. Correo electrónico: francisco.ramos@uv.es

En segundo lugar, la operatividad de esta causa de interrupción requiere, como *conditio sine qua non*, que estos contratos temporales se hayan suspendido con base en lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Dichos preceptos se refieren, como es sabido, a la posibilidad de suspensión contractual por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relacionadas con el COVID-19. Más claro, para que se aplique la medida contenida en el art. 5 del Real Decreto-Ley es imprescindible que la empresa tramite un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) por las causas antedichas y se incluyan en estos a trabajadores con contratos temporales. *A sensu contrario*, no se verá interrumpida la duración del contrato temporal en el caso de que no se haya procedido a la suspensión contractual; ni en el caso de que la medida de reestructuración adoptada por la empresa sea la de reducir la jornada del trabajador temporal.

En tercer lugar, debe advertirse que el hecho de que, en los términos vistos, se proceda a interrumpir la duración de los contratos temporales, no veda la posibilidad de extinción del contrato durante el periodo de suspensión o una vez se reanude la actividad ni durante el periodo prorrogado o ampliado, siempre y cuando, claro está, concurriese alguna causa que pusiera fin al objeto del contrato; distinta, por supuesto, de la mera expiración del plazo convenido. Piénsese, por ejemplo, en un contrato de interinidad por sustitución en el que finaliza la causa que motivó su celebración.

Finalmente, interesa hacer hincapié en que la interrupción alcanza a la duración del contrato, pero también, por expresa voluntad del legislador, a “[...] los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido”. Previsión que cobra sentido en contratos de duración determinada como, por ejemplo, el eventual, en el que el legislador no sólo limita su duración máxima (6 meses, con carácter general); sino que también fija el período de referencia dentro del cuál se puede realizar (a salvo de previsión convencional, 12 meses).

3. La segunda medida extraordinaria referida a la duración de los contratos temporales se contiene en la Disposición Adicional duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Para comprender mejor su alcance conviene aludir a tres de las principales medidas que ha supuesto la declaración del estado de alarma. Me refiero, en primer lugar, la limitación de la libertad de circulación de las personas, que se traduce en una restricción a circular por la vía pública o espacios de uso público, salvo en determinados casos excepcionales (art. 7 RD); en segundo lugar, la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles

de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados (art. 9.I RD). En tercer lugar, la suspensión de los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público; cómputo de los plazos que se reanuda cuando pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo (Disposición adicional tercera RD).

La aplicación de estas medidas, si nos centramos en el ámbito universitario, y, más concretamente, por lo que al personal docente e investigador se refiere, ha tenido una notable incidencia en diferentes ámbitos. Fundamentalmente, la suspensión de la actividad educativa ha supuesto una alteración de la forma en la que habitualmente se desarrolla la actividad docente -presencial- hacia otras modalidades compatibles con las restricciones a la libertad de movimientos antedichas. Básicamente, modalidades a distancia y "on line". Pero también ha implicado la suspensión de los procesos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios. No ya sólo por resultar imposible la libre circulación de personal y la celebración de reuniones públicas de las comisiones de selección que han de resolver los procesos selectivos sino también por la suspensión de los plazos administrativos establecida por la Disposición adicional tercera anteriormente mencionada (Dicha circunstancia fue advertida por el Ministerio de Universidades a través de una Nota Informativa en la que se solicitaba la incorporación de una disposición legal como la que, finalmente, se ha recogido en el Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo).

Todo ello, en fin, puede repercutir sobre una serie de contratos laborales de duración determinada que se encuentran regulados en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), a saber: profesores ayudantes; profesores ayudantes doctor; profesores asociados y profesores visitantes. La dificultad de continuar con la prestación de servicios, al menos, con absoluta normalidad; la imposibilidad de cumplir con el objeto del contrato para el que fueron suscritos; pero, especialmente, las trabas que pueden encontrarse de cara a llevar a cabo las promociones desde estas figuras -algunas de ellas- hacia otros cuerpos o contratos permanentes, como consecuencia de ver reducida su duración inicial, aconsejaban, al menos así lo reclamaba el propio Ministerio de Universidades, el establecimiento de una prórroga en la duración de estos contratos temporales durante el tiempo en que estuviera vigente el estado de alarma; aun cuando ello supusiera exceder los límites temporales máximos que regula la propia Ley Orgánica de Universidades para estas modalidades contractuales.

Pues bien, esta demanda ha sido finalmente acogida por la Disposición adicional citada (en adelante, DA 12ª), en la que se contemplan reglas específicas

aplicables a la duración máxima de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las Universidades.

Descendiendo a un plano de mayor concreción, los contratos a los que alude la DA 12ª son modalidades de contratación laboral temporales previstas en la Ley Orgánica de Universidades. Con carácter general, se trata de una serie de figuras contractuales *ad hoc* que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la normativa laboral común. Concretamente, se refiere al *contrato profesor Ayudante* (art. 49 LOU); al *Contrato de profesor Ayudante Doctor* (art. 50 LOU); al *contrato de profesor Asociado* (art. 53 LOU); y, por último, al *contrato de profesor Visitante* (art. 54 LOU). La única modalidad de contratación laboral temporal específica prevista en la LOU, pero excluida de la DA 12ª, es la de profesor emérito. Exclusión que, parece razonable, habida cuenta de cuál es el objeto de este contrato y de la finalidad a la que responde la propia disposición adicional: no generar a estos colectivos un perjuicio por la imposibilidad de presentarse a nuevas convocatorias.

Una vez aclarado a quienes se dirige la DA 12ª, el paso siguiente será determinar su objeto. En este sentido, la medida extraordinaria consistirá en prorrogar la duración de aquellos contratos cuya duración máxima finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas. Es decir, la prórroga no operará de forma automática sino sólo si la finalización del contrato coincide con esta situación excepcional que, en principio y a salvo de ulteriores prórrogas, finalizará el 9 de mayo de 2020. Recuérdese que, de conformidad con la regulación prevista en la LOU, a excepción del profesor asociado, en el resto de casos la duración de los contratos viene fijada de antemano por la propia Ley, por lo que es fácil determinar si se va a producir o no una coincidencia entre su duración máxima y la situación de estado de alarma.

En cuanto a la duración de la prórroga de estos contratos, la norma contempla una regla general y una excepción a la misma. Con carácter general, el contrato que finalice durante la vigencia del estado de alarma se prorrogará por una extensión equivalente a la del tiempo que dure el estado de alarma. Esta regla general, como decíamos, contempla una excepción, en virtud de la cual, las partes podrán acordar, antes de la fecha de finalización del contrato, una prórroga del mismo por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas. El juego de esta excepción requerirá la existencia de "motivos justificados"; aunque no se especifica a qué tipo de razones se refiere, parece razonable considerar que esta excepción estaría justificada para los casos en que sea aconsejable extender la duración del contrato ante la proximidad de finalizar el curso académico o, incluso, para que el profesor en cuestión que haya asumido

la docencia durante el curso sea el encargado de examinar a sus estudiantes. No es difícil intuir, por las fechas en que nos encontramos, que, si se aceptan como “motivos justificados” las razones antedichas, la excepción se convertirá en regla general y en la mayor parte de los casos la prórroga que se aplicará por defecto será la de los tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma.

Por lo demás, la duración de los contratos prorrogados en aplicación de esta disposición adicional podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. De esta forma, se da cobertura legal, en un contexto de excepcionalidad, al incumplimiento de la norma (LOU) en materia de duración de los contratos, evitando así eventuales responsabilidades futuras que pudieran derivarse.

4. La siguiente medida destinada a prolongar la vigencia de determinados contratos temporales se encuentra recogida en la Disposición Adicional decimotercera del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo. Concretamente, se prevé la prórroga de aquellos contratos temporales que son financiados con cargo a convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación, efectuadas por los agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El propósito último, manifestado por el legislador, no es otro que el de garantizar la ejecución de tales contratos y el adecuado desempeño del personal investigador así contratado, que estaba siendo cuestionado por la declaración del estado de alarma mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. A mayor abundamiento, la prórroga de este tipo de contratos posibilitará la continuidad de los proyectos de investigación en los que participan estos contratados.

Sentado lo anterior, las reglas particulares a las que se sujeta esta prórroga son las siguientes:

En primer término, los contratos suscritos deben haberse producido con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En segundo lugar, respecto a la concreta duración de la prórroga, la disposición comentada parece contemplar tres escenarios. El primero, de carácter general, es que la prórroga se extienda por el tiempo de duración del estado de alarma; el segundo supuesto, que requerirá “motivos justificados”, será incrementar la

duración del estado de alarma y sus posibles prolongaciones, con tres meses adicionales de prórroga. Esta última previsión es de corte similar a la ya vista en relación a los contratos temporales previstos en la LOU. Habrá que valorar, llegado el momento, si se dan los motivos justificados que justifiquen la extensión adicional de la prórroga. Por último, la disposición establece un supuesto específico, pensado para los casos en que los contratos hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19. No hay que olvidar las serias dificultades que, en recursos materiales y personales, están encontrando los centros hospitalarios para atender a los numerosos afectados por la enfermedad. Pues bien, en estos supuestos, como no podía ser de otra manera, la prórroga comprenderá, adicionalmente, dicho período de suspensión.

En tercer lugar, la prórroga de los contratos laborales requerirá, en todo caso, la suscripción del correspondiente acuerdo suscrito entre la entidad contratante y la persona empleada, antes de que se alcance la fecha prevista de finalización del contrato.

En cuarto lugar, la duración total del contrato de trabajo y de su eventual prórroga podrá exceder los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio. Esta previsión es similar a la contenida para el profesorado universitario. Por tanto, también en este caso, se da cobertura legal, en un contexto de excepcionalidad, al incumplimiento de la normativa en materia de duración de los contratos, evitando así eventuales responsabilidades futuras que pudieran derivarse para el empleador.

En quinto lugar, la extensión de la duración inicialmente prevista en virtud de la aplicación de las referidas prórrogas va a suponer que los costes laborales y de seguridad social se incrementen. En este sentido, se prevé por la norma que los mismos serán financiados con cargo a los presupuestos del órgano, organismo o entidad convocante, en las mismas condiciones económicas que la convocatoria correspondiente; a tal fin se autoriza a los órganos superiores y directivos (sus titulares), presidentes y directores de los organismos convocantes para la realización de las modificaciones y variaciones presupuestarias que permitan asumir dicha financiación.

Por último, se habilita a los órganos y entidades convocantes para que dicten cuantas resoluciones sean necesarias para adaptar las condiciones previstas en sus correspondientes convocatorias de ayudas contempladas en este real decreto ley, pudiendo, se afirma: “[...] modificar mediante las mismas las condiciones y plazos de la ejecución y justificación de las ayudas, así como cuantas cuestiones pudieran afectar al adecuado desarrollo de los contratos en sus distintas modalidades y

otros conceptos de gasto por motivo de la situación de estado de alarma y de la aplicación de lo dispuesto en esta disposición”.

5. Para concluir con las medidas extraordinarias relacionadas con la duración de los contratos temporales, el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, añade una nueva disposición adicional -la decimocuarta- en una línea muy similar a la contenida en la recientemente comentada Disposición adicional decimotercera del Real Decreto-Ley 11/2020; de hecho, la propia Exposición de motivos la califica como “complemento” de aquella, en virtud de la cual, se posibilite que las entidades que formen parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Investigación puedan prorrogar los contratos predoctorales que puedan haber suscrito más allá de las concretas convocatorias públicas de recursos humanos; por ejemplo, se dice expresamente, en el ámbito de proyectos de investigación estatales, autonómicos o europeos, o en el marco de convenios o contratos con otras entidades públicas o privadas. Esta prórroga únicamente podrá tener lugar con cargo a la financiación de la entidad suscriptora del contrato, ya sea con fondos propios o con fondos provenientes de convenios o contratos con otras entidades públicas o privadas.

En suma, la Disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-Ley 15/2020 reproduce de manera casi literal las reglas aplicables a los contratos de trabajo suscritos con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud; pero referidas, esta vez, a los contratos predoctorales para personal investigador en formación suscritos en el ámbito de la investigación y que finalicen desde el 2 de abril de 2020. Siendo así, y a efectos de evitar una reiteración innecesaria, me remito a lo ya señalado en el punto 4 del presente trabajo (*vid. supra*).

