

# Real Decreto-ley 11/2020: nuevas medidas sobre determinados contratos temporales durante el estado de alarma

**Lourdes López Cumbre**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*Tras haber fijado la interrupción de la duración de los contratos temporales, el Gobierno establece prórrogas para determinados contratos con duración determinada en sectores específicos. Asimismo, y para quienes hayan finalizado un contrato temporal durante este período y no cuenten con otro tipo de prestación, se aprueba un subsidio excepcional de desempleo. En el sector sanitario, por lo demás, se admitirá excepcionalmente la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el servicio activo durante esta crisis.*

1. Curiosamente, el legislador ha optado por la prórroga de determinados contratos (Disposición adicional 12ª del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, BOE, 1 de abril en relación a los contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades y Disposición adicional 13ª Real Decreto-ley 11/2020 sobre 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). En relación a los contratos universitarios, por entender que, si la duración máxima estuviera prevista durante la vigencia del estado de alarma o de sus prórrogas, deberá asimismo prorrogarse el contrato en los términos que este nuevo Real Decreto-ley 11/2020 prevé y por el tiempo equivalente a dicho estado de alarma. Bien es cierto que, excepcionalmente y por motivos justificados, las partes

podrán acordar, con carácter previo a 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, pudiendo exceder la duración de los contratos prorrogados de los límites establecidos en la legislación que los regula (en este caso y básicamente, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, BOE, 24). Por lo que se refiere al personal sanitario porque, en aquellos casos en que se hubieran suscrito contratos de trabajo de duración determinada con cargo a la financiación procedente de determinadas ayudas públicas, se podrá asimismo prorrogar la vigencia de los mismos, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización de los correspondientes contratos de trabajo y en los términos que este nuevo Real Decreto-ley 11/2020 dispone.

Más allá de la legislación propia de cada uno de estos sectores, sorprende la distinta opción entre el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, 27 de marzo, BOE, 28 en relación a la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales y la prórroga de estos otros contratos, asimismo temporales. De hecho, en algunos casos, por ejemplo, en el ámbito sanitario, los contratos laborales pueden regirse asimismo por las figuras propias del Estatuto de los Trabajadores, concurriendo, en estos casos y en su caso, el supuesto de interrupción y el de prórroga. Deberá prevalecer, por su especialidad, esta regulación sectorial que adapta las condiciones de contratación laboral a la excepcional situación sanitaria. Salvo que se considere que, tras la interrupción, procede la prórroga. Esto es, primero se interrumpe el cómputo, tanto de la duración de estos contratos como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales laborales derivadas del Estatuto de los Trabajadores y, después, se establecen las prórrogas aquí indicadas, en términos mucho más beneficiosos que los previstos con carácter general para los contratos laborales de duración determinada recogidos en la norma laboral. Quizá para marcar esta diferencia, el legislador no ha querido referirse a los «contratos temporales» sino a los «contratos de trabajo» de cada sector o, tal vez, porque como ya se advirtiera [Análisis de Actualidad, GC, «*Se interrumpe durante el estado de alarma la duración de los contratos temporales*»)], no puede plantearse una relación directa entre la interrupción de la duración y de la suspensión contractual puesto que esta última no implica en todo caso la interrupción del transcurso del plazo de vigencia del contrato. Por eso ahora, y con mayor claridad que en los supuestos previstos en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, se admite que el contrato pueda alcanzar su duración máxima durante la vigencia del estado de alarma por lo que, excepcionalmente, esta norma prevé su prórroga sin que la misma, y por expreso deseo del legislador de emergencia, suponga la conversión del contrato de duración determinada en un contrato indefinido. Esta sería la consecuencia de exceder el período máximo en una situación normal pero no en estas circunstancias excepcionales.

2. Precisamente en estos mismos términos y admitiendo lo que ya se expresara en el documento reseñado con anterioridad, también acepta el legislador expresamente en el artículo 33 de este Real Decreto-ley 11/2020 el amparo de aquellos trabajadores que han visto «extinguido su contrato de duración determinada» una vez declarado el estado de alarma. Y, como no podía ser de otra forma y de acuerdo con las indicaciones ya expresadas en los diferentes análisis efectuados sobre esta normativa laboral de emergencia, el subsidio se reconocerá por la extinción de un contrato de duración determinada, «incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo».

En este sentido, se prevé como beneficiarias de un subsidio excepcional de desempleo por finalización de contrato temporal a aquellas personas trabajadoras a las que se les hubiera

extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, BOE, 14. La excepcionalidad viene dada no tanto porque se haya extinguido el contrato temporal sino por el hecho de no contar «con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio». Su cuantía será del ochenta por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente (la cuantía mensual para 2020 se fija en 537, 84 euros, por lo tanto, el ochenta por ciento de la misma), el plazo de percepción será de un mes, salvo ampliación extraordinaria y se establece la incompatibilidad de este subsidio de desempleo excepcional con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

3. Dentro de esta recapitulación sobre empleo merecen ser destacadas, asimismo y entre otras, tres medidas. La primera, que el Gobierno aprovecha para modificar la Disposición transitoria 1ª del Real Decreto-ley 8/2020 y extender las medidas en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en el mismo (artículos 24 y 25, respectivamente, de dicha norma) 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 8/2020, siempre que deriven directamente del COVID-19 (así consta en la Disposición final 1ª.18 de este nuevo Real Decreto-ley 11/2020).

En segundo lugar, la posibilidad que otorga la Disposición adicional 18ª de este Real Decreto-ley 11/2020 a la colaboración dentro del empleo público. De esta forma, las empleadas y empleados públicos en servicio activo que soliciten colaborar tanto en el ámbito de su administración de origen como en cualquier otra administración, en las áreas de carácter sanitario, sociosanitario, de empleo, para la protección de colectivos vulnerables y aquellas otras que requieran un refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19, seguirán devengando sus retribuciones por el organismo de origen, no suponiendo modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo mientras dure la declaración de estado de alarma. La prestación del servicio se podrá llevar a cabo tanto de manera presencial como a través de modalidades no presenciales de trabajo, previa autorización de su superior jerárquico y comunicación al órgano competente en materia de personal.

Y, finalmente y asimismo de forma excepcional, la que contempla la Disposición adicional 15ª de este Real Decreto- ley 11/2020, al permitir de forma extraordinaria la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la contratación en el sector sanitario. En este sentido, los profesionales sanitarios jubilados médicos/as y enfermeros/as y el personal emérito, que se reincorporen al servicio activo por la autoridad competente de la comunidad autónoma, o por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, a través del nombramiento estatutario correspondiente tendrán derecho a percibir el importe de la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo, en cualquiera de sus modalidades, incluido en su caso, el complemento a mínimos. No les será de aplicación lo previsto en los artículos 213 y 214 de la Ley General de la Seguridad Social —sobre incompatibilidad de la pensión y sobre aplicación del envejecimiento activo— y tendrán la consideración de pensionista a todos los efectos. Del mismo modo, se disponen normas

específicas para su protección en caso de incapacidad temporal —por contingencia común o profesional—, incapacidad permanente o fallecimiento con ocasión o por consecuencia del trabajo desempeñado al reincorporarse al servicio activo en estas circunstancias.

Para más información, consulte nuestra web [www.ga-p.com](http://www.ga-p.com) o dirijase al siguiente e-mail de contacto: [info@ga-p.com](mailto:info@ga-p.com)