

¿Porqué?

¿Cuándo?



¿Cómo?

¿Dónde?



Dossier

Impacto jurídico del COVID 19: novedades laborales del Real Decreto-ley 8/2020

MARZO 2020



the answer company™

THOMSON REUTERS®

sumario

- 3** 1. Introducción.
- 6** 2. Análisis normativo RDL 8/2020. Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el COVID-19.
- 16** 3. Comentario de autor. Expedientes de Regulación de Empleo Temporales y otras medidas laborales y de Seguridad Social del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- 38** 4. Preguntas y respuestas.
- 54** 5. Checklist.
- 58** 6. Modelos oficiales de comunicación y solicitud en despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada.
- 60** 7. Formularios.

1. Introducción



Dossier

Impacto jurídico del COVID 19: novedades del Real Decreto-ley 8/2020

1. Introducción

Las extraordinarias circunstancias que estamos viviendo, tras la declaración de la pandemia originada por el COVID-19, está llevando al Gobierno a acometer medidas de urgencia que emanan de sus gabinetes de crisis. Tan sólo ha pasado una semana desde la publicación del RDL 7/2020, que pretendía para paliar sus efectos económicos y, desde entonces, se ha producido la declaración del estado de alarma (el sábado 14 de marzo, con la publicación del RD 463/2020) y la publicación de un nuevo Real Decreto Ley, el 18 de marzo que, esta vez sí, de forma mucho más extensa acomete medidas de urgencia para hacer frente no sólo al impacto económico, sino también al social.

Es cierto que las medidas que incluye exceden del ámbito sociolaboral, pero también es cierto que estas son las de mayor calado. Se pretende, en primer lugar, reforzar la lucha contra la enfermedad, pero, en segundo lugar, se pretende reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables y apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo. Y este es el mensaje clave, minimizar el impacto.

Para apoyar la continuidad de la actividad se priorizan los sistemas de organización del trabajo alternativos (trabajo a distancia) y se reducen las exigencias para flexibilizar la jornada de trabajadores que han de asumir durante la crisis sanitaria el rol de cuidadores. Para mantener el empleo, se hace un esfuerzo aplicando mecanismos de ajuste temporal de la actividad que eviten futuros despidos: se introducen especialidades que dan agilidad a los procedimientos de ERTE de suspensión y reducción, bien por causas ETOP o por fuerza mayor; se exonera a las empresas del abono de cuotas empresariales durante estos procesos, sin impacto para la persona trabajadora, y se reconoce a las personas trabajadoras afectadas la prestación contributiva por desempleo, aún sin cubrir el período de carencia ni consumir los períodos de la prestación. Finalmente, se apoya al trabajo autónomo con el diseño de una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Toda esta batería de medidas sólo tendrá vigencia mientras duren estas circunstancias extraordinarias, y con la intención de contener la crisis en un lapso razonable de tiempo, que permita una pronta recuperación. Sobre todas estas medidas y su incidencia versa este dossier.

INFORMACIÓN JURÍDICA & TECNOLOGÍA

Thomson Reuters, tu aliado hoy y siempre

Descubre nuestras Soluciones NUBE

Nuestras soluciones nube te ofrecen toda la información jurídica sobre la crisis sanitaria del **coronavirus**: legislación, análisis, artículos de autor, estudios doctrinales, formularios, preguntas con respuesta...

**Aranzadi One para
Despachos Pequeños
y Abogados
Autónomos**

**Aranzadi Fusión para
Despachos Medianos
y Grandes**

**Legal One para
Empresas**

**Aranzadi Fusión
Instituciones para
la Administración
Pública**

SOLICITAR INFO

www.thomsonreuters.es

T. **902 40 40 47** | atencionclientes@thomsonreuters.com



the answer company™

THOMSON REUTERS®

2. Análisis normativo RDL 8/2020.



2. Análisis normativo RDL 8/2020. Nuevas medidas (económicas y sociales) contra el COVID-19. BIB 2020, 9598

I.- Introducción

Con escasos cinco días desde la publicación del último Real Decreto-ley (el 7/2020), de medidas de respuesta ante el impacto económico del COVID-19, y mediando la declaración del estado de alarma por el RD 463/2020 publicado en el BOE del pasado sábado 14, se publica este nuevo y anunciado Real Decreto-ley 8/2020. En este caso, sobre medidas, no sólo de lucha contra el impacto económico, sino también social: da respuesta a las circunstancias excepcionales, sumándose a las medidas adoptadas a nivel comunitario y completando las tomadas por el Gobierno en las últimas semanas.

En cuanto a su **justificación**, según la Exposición de motivos, la extensión a otros países ha acentuado las dificultades en las cadenas de suministros y afectado también a la demanda de exportaciones, especialmente en el sector turístico, así como a las decisiones de inversión de los agentes en un entorno de elevada incertidumbre. Estas circunstancias se traducen en una perturbación conjunta de demanda y oferta para la economía española, que afectará a las ventas de las empresas, generando tensiones de liquidez que podrían derivar en problemas de solvencia y pérdida de empleos si no se adoptan medidas urgentes de estabilización:

- La prioridad en materia económica radica en proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebote en la actividad.
- Prioridad en materia social consiste en minimizar el impacto y facilitar que la actividad se recupere tan pronto como la situación sanitaria mejore.

El objetivo es que estos efectos negativos sean transitorios y evitar, en última instancia, que se produzca un impacto más permanente o estructural debido a un círculo vicioso de caídas de demanda y producción como las de 2008-2009, con una salida masiva de trabajadores al desempleo y un ajuste particularmente agudo para los trabajadores temporales y los autónomos. En concreto se persigue:

1. Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables.
2. Apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo.
3. Reforzar la lucha contra la enfermedad.

Se trata de una norma extensa que se **estructura** en 5 capítulos, 43 artículos, 9 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 10 disposiciones finales y 1 anexo:

CAPÍTULO I Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables (arts. 1 a 21).

CAPÍTULO II Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (arts. 22 a 28).

CAPÍTULO III Garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación (arts. 29 a 35).

CAPÍTULO IV Medidas de apoyo a la investigación del COVID-19 (arts. 36 a 38).

CAPÍTULO V Otras medidas de flexibilización (arts. 39 a 43).

II.- Medidas de apoyo a trabajadores y autónomos

1.- Medidas de apoyo a trabajadores

1.1.- *Carácter preferente del trabajo a distancia*

Las recomendaciones de las autoridades sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19, han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, **se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia.** Recordemos que el teletrabajo era uno de los planos de actuación que ya se mencionaba en la Guía publicada por el Ministerio de Trabajo el pasado 4 de marzo.

Para ello: se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para pymes dentro del programa *ACELERA PYME* de la empresa pública RED.ES.

En concreto, **el art. 5 dispone:**

- El trabajo a distancia **es prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- **La empresa adoptará las medidas oportunas**, si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, con carácter temporal, se entenderá **cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos** a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

1.2.- *Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada*

Se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Resulta imprescindible evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día. A estos efectos debe recordarse que, pese a la reciente derogación del artículo 52 d) ET, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, (art. 54.1 ET). Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

Se procede, en este contexto, a definir la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.

Esta configuración beneficiosa para la persona trabajadora es consecuente con el hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia. Ello implica que tenderá a solicitar preferentemente la adaptación de la jornada, que le permite mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva.

Así, **en concreto el art. 6 dispone un derecho a la adaptación y/o reducción de la jornada** si –Para personas trabajadora que acrediten deberes de **cuidado a cónyuge/parejas de hecho, o familiares por consanguinidad hasta segundo grado.**

- Define las **circunstancias excepcionales** como:
 - La atención y cuidado directo de esas personas por edad, enfermedad o discapacidad
 - Cierre de centros educativos o de otra naturaleza.
 - Cuando el encargado de la asistencia y cuidado hasta ahora no pudiera seguir haciéndolo por causas relacionadas con el COVID-19.
- Es un **derecho individual** de cada uno de los progenitores o cuidadores (reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y evitación de la perpetuación de roles).
- En particular, sobre el **derecho de adaptación**: empresa y trabajadores deberán intentar **buscar un acuerdo** referido a distribución del tiempo de trabajo (cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio...).
- En particular, sobre el **derecho a la reducción**, se rige en principio por el art. 37.6 y 7 ET con la **peculiaridad de comunicarse a la empresa con 24 h de antelación, y llegar a un 100 % de reducción** (deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa). En el caso de la reducción del art. 37.6 párrafo segundo (cuidado de familiar), decae el requisito de no desempeñar actividad retribuida.
- **Quienes ya estuvieran disfrutando de una adaptación o reducción podrán renunciar temporalmente** a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas: la solicitud se limitará al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.
- Los **conflictos** que puedan generarse se resolverán por el procedimiento del **art. 139 LRJS**.
- Estas adaptaciones y reducciones **se limitan al período de medidas excepcionales** de duración del COVID-19.

2.- Medidas de apoyo al trabajo autónomo

2.1.- Prestación extraordinaria por cese de actividad

Junto con medidas de apoyo al trabajo por cuenta ajena, también se pone el acento en la casuística de los autónomos afectados por la situación actual, creando una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria. **Se regula en el art. 17 RDL 8/2020:**

- **Duración:** vigencia limitada a un mes desde el estado de alarma (hasta el 14 de abril de 2020) o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.
- **Beneficiarios:** autónomos cuya actividad se suspenda o su facturación en el mes anterior al que solicita la prestación se reduzca en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior. Extensible a los socios trabajadores de cooperativas.
- **Requisitos:**
 - Afiliado y alta en RETA o RETMAR en la fecha de la declaración del estado de alarma.
 - Si no es suspensión de actividad, acreditar la reducción del 75% de facturación.
 - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Caso contrario, si se regulariza el descubierto en 30 días naturales desde la invitación al pago por el órgano gestor se tendrá pleno derecho a esta prestación.

- *Cuantía*: 70 % de la base reguladora. Si no se acredita período mínimo de cotización para tener derecho al cese de actividad, será el 70% de la base mínima de RETA o RETMAR. El tiempo de percepción se entiende como cotizado y no reducirá los períodos de la prestación a futuro
- *Incompatibilidad*: con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- *Gestión*: conforme al art. 346 LGSS.

III.- Flexibilización para evitar despidos: mecanismos de ajuste temporal de la actividad

Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

En cuanto a las medidas, en primer lugar, se especifica que **las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor** a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Asimismo, **se refuerza la cobertura a los trabajadores** afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19. De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado. Es decir, se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa.

1.- Suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor: especialidades del procedimiento

Entrando al estudio pormenorizado de lo hasta aquí comentado, **el art. 22** dispone medidas excepcionales en relación con los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor**.

Se definen los **supuestos que serán considerados de fuerza mayor** (recordemos que ya la Guía del Ministerio de Trabajo apuntaba esta posibilidad):

- 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.
- 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.

Especialidades respecto al procedimiento de fuerza mayor del art. 47.3 y 51.7 ET y Título II del RD 1483/2012 (arts. 31 y ss.):

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas. La especialidad consiste en que según el art. 32 RD 1483/2012 se habla en general de solicitud acompañada de los medios de prueba que estime necesarios la empresa: en este caso, se detalla el tipo de informe y documentación acreditativa.
- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas (En línea con lo establecido por el art. 31 RD 1483/2012).
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. (En línea con el art. 33.3 RD 1483/2012 en cuanto a plazos, pero con la peculiaridad del informe de la ITSS que comentamos a continuación).
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días. (Se trata de una especialidad ya que recordemos que en el art. 33.1 RD 1483/2012 se establece que este informe es de carácter preceptivo).
- Especialidades para expedientes de **suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales**, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la ITSS que se regirán por lo anteriormente comentado.

2.- Suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción: especialidades del procedimiento

Conforme al art. 23 RDL 8/2020, en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán **las siguientes especialidades** sobre el procedimiento del art. 47.1.2 y 4 y título I, capítulo II RD 1483/2012 (arts. 16 y ss.):

- En el supuesto de **que no exista representación legal de las personas trabajadoras**: la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 ET. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días. (Las especialidades se encuentran en priorizar la presencia en la comisión de la representación sindical, y sólo en su defecto, conforme al art. 41.4 ET).

- El **periodo de consultas** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**. (También es especial el plazo que se acorta a 7 días frente al máximo de 15 recogido en la normativa laboral).
- El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será **potestativa** para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días. (Las especialidades son su carácter potestativo y la reducción del plazo a 7 días frente a los 15 habituales).
- **Especialidades** para expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales**, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo comentado.

3.- Medidas extraordinarias en materia de cotización en suspensiones y reducciones por fuerza mayor

En línea con lo anterior, el **art. 24 establece** especialidades en materia de cotización:

- **Exoneración a la empresa del abono de la aportación** empresarial (art. 273.2 LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa:
 - Del 100 % si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta.
 - Del 75% de la aportación empresarial si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta.
- La exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 LGSS.
- **Se aplicará** por la Tesorería General de la Seguridad Social **a instancia del empresario**, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada: será suficiente la verificación de que el SPEE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
- **La TGSS establecerá los sistemas** de comunicación necesarios para el **control** de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el SPEE, en relación con los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

4.- Medidas extraordinarias en materia de desempleo

Estas medidas, del **art. 25 RDL 8/2020**, afectan a todos los supuestos contemplados, reducciones y suspensiones por causas ETOP o de fuerza mayor, pero, en cualquier caso, con base en las circunstancias extraordinarias vinculadas al COVID-19.

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

- Se reconoce el **derecho a la prestación contributiva por desempleo** a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período** de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- **No** se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de **consumir los períodos** máximos de percepción establecidos.

- Serán **beneficiarios** de lo anterior, además de las **personas trabajadoras** (art. 264LGSS), **los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado** que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, si el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020. En este caso, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral conforme al procedimiento del RD 42/1996.
- Las medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas **tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación** por desempleo precedente. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:
- Las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- **El procedimiento de reconocimiento de la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa** legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.
- **Especialidades en cuanto a fijos discontinuos:** las prestaciones por desempleo percibidas por ellos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Los arts. 26 y 27 recogen medidas extraordinarias en cuanto a la gestión de solicitudes de la prestación:

- La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente (art. 26 RDL 8/2020).
- El SPEE e ISM podrán suspender la aplicación del art. 276.2 LGSS: la entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.
- El SPEE e ISM podrán suspender asimismo el art. 276.3 párrafo tercero: en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Finalmente, el art. 28, dispone que las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 estarán **vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria** derivada del COVID-19.

IV.- Otros aspectos de interés en el ámbito sociolaboral

1.- Se incluye una cláusula de salvaguarda para el empleo, en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, según la cual **las medidas extraordinarias** en el ámbito laboral previstas en el presente Real Decreto-ley **estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

2.- Una de las cuestiones principales que este fenómeno está poniendo de manifiesto es la necesidad de asegurar que las empresas están preparadas para actuar en un entorno digital. Por ello, es esencial hacer un esfuerzo decidido por la preparación y dotación de las pymes al desarrollo digital. Especialmente relevante en este contexto es la **dotación de soluciones de teletrabajo y la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización**. Para ello se disponen diversas medidas de apoyo a las pymes desde el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital con el Programa Acelera Pyme, con el objeto de articular un conjunto de iniciativas en colaboración con el sector privado de apoyo a las PYME en el corto y medio plazo a través de la Entidad Red.es. Destaca la creación del portal Acelera PYME, la ampliación de la red de Oficinas de Transformación Digital, la puesta en marcha del programa Acelera PYME–Talento con colaboración de Cámara de Comercio y otros agentes públicos y privadas, de asesorar y formar a las PYME en estas materias, así como la creación de una línea de ayudas a las pymes tecnológicas para apoyar sus esfuerzos de I+D+i. Se prevé asimismo dotar a las empresas de una financiación de hasta 200 millones de euros a través del Instituto de Crédito Oficial para atender las necesidades financieras de las pymes en sus actividades e inversiones, para la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización entre otras y, en particular, para la dotación de soluciones de trabajo no presencial.

3.- En el capítulo IV además dotaciones presupuestarias extraordinarias para investigación científica contra el virus, se establecen **medidas extraordinarias en el ámbito laboral para el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación** que hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus COVID-19: se habilita la posibilidad de **establecer jornadas laborales extraordinarias**, sin sujeción a las reglas generales sobre jornada y horarios del personal al servicio de las Administraciones Públicas, para el personal funcionario y laboral al servicio de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y que resulte imprescindible para la mejor atención de las obligaciones en materia científica, de investigación e innovación, así como de gestión de los servicios mínimos que resulten necesarios para dar lugar al cumplimiento de las obligaciones y competencias de dichos organismos y departamento ministerial, con la correspondiente contraprestación retributiva que proceda.

4.- **El art. 9 define la situación de vulnerabilidad** económica a efectos de moratoria en las deudas hipotecarias: los ingresos de la unidad familiar no deben superar referencias de valores que tienen como base el **IPREM: con carácter general tres veces su valor que en 2020 se sitúa en 537,84 €/mes, por lo que el límite será de 1.613,52 €/mes**.

Además, el deudor hipotecario debe estar en situación de desempleo o sufrir pérdida sustancial de ingresos o caída de ventas, lo que se acredita por certificado de la entidad gestora de las prestaciones (en caso de desempleo) o de certificado de la AEAT u órgano de la administración autonómica (en caso de cese de actividad).

5.- El **capítulo V** establece medidas adicionales para permitir una respuesta adecuada a la situación excepcional, entre las que figura la **interrupción del plazo** fijado en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal para que el deudor que se encuentre **en estado de insolvencia no tenga el deber de solicitar la declaración de concurso**.

6.- Finalmente, el RD 465/2020, de 17 marzo, publicado también en el BOE de ayer 18 de marzo, por el que se modifica a su vez el Real Decreto que el pasado 14 de marzo declaró el estado de alarma. Las Disposiciones Adicionales segunda, tercera y cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, prevén la suspensión de los plazos administrativos, de los plazos procesales y de los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos. Pues bien, en el RD 465/2020 publicado hoy se modifica la disposición adicional tercera añadiendo un nuevo apartado 5 y 6 con la siguiente redacción:

«5. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social.»

«6. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.»

Ambas normas, el RDL 8/2020 y el RD 465/2020, tienen como entrada en vigor el día de su publicación (18 marzo 2020).

3.

Comentario de autor. Expedientes de Regulación de Empleo Temporales y otras medidas laborales y de Seguridad Social del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo.



3. Comentario de autor. Expedientes de Regulación de Empleo Temporales y otras medidas laborales y de Seguridad Social del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Carlos González González

Magistrado Social. Profesor Máster Acceso a la Abogacía. Profesor Practicum Laboral UPNA

Sumario

I.- Introducción

Como toda la sociedad española esperaba con verdadera impaciencia, el Gobierno acaba de aprobar en sesión no presencial, sino telemática, mediante sistema de videoconferencia¹, celebrada el 17 de marzo de 2020, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Es la tercera norma extraordinaria que el Gobierno dicta en asunción de la potestad legislativa extraordinaria que le reconoce el artículo 86 de la CE. Pocas veces nos encontraremos con una realidad que encaje mejor en la situación de urgente y extraordinaria necesidad que justifique la aplicación del precepto constitucional.

Como decimos es el tercer Decreto-ley. El primero fue el RDL 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. El texto es decepcionante, por escaso. Se limita prácticamente a modificar el artículo 4 de la Ley 37/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales de Salud Pública, con el objeto de garantizar el abastecimiento y distribución de productos sanitarios, y a considerar como situación asimilada a accidente de trabajo, a efectos de la prestación económica de incapacidad temporal, los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras a consecuencia del virus COVID-19. A los dos días se publica el segundo, que prometía la adopción de las medidas sociales y económicas que eran ya absolutamente necesarias una vez que el 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud declaró que nos encontrábamos ante una pandemia internacional.

Sin embargo, el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, tiene un contenido importante, pero también insuficiente y, en ningún caso, adopta las decisiones y medidas sociales y laborales que ya eran reclamadas con insistencia por las fuerzas sociales². Regula medidas de refuerzo en el ámbito sanitario, mediante la

1. De forma obligada porque dos ministras y la esposa del Presidente de Gobierno han dado positivo al virus COVID-19.

2. En este sentido el documento de propuestas conjuntas de 13 de marzo de 2020 de las organizaciones sindicales -CCOO Y UGT- y empresariales -CEOE Y CEPYME- para abordar, mediante medidas extraordinarias, la problemática laboral generada por la incidencia del nuevo tipo de coronavirus. Ante la urgencia de la situación y su excepcionalidad, al igual que se ha establecido en otros países, consideran necesario que se dicte un Real Decreto-ley en el que, además de articular un conjunto de medidas laborales y de seguridad social que den seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras, se habilite un fondo de ayuda extraordinario para cubrir las mismas. Se trata de establecer medidas que

concesión de un crédito extraordinario de mil millones de euros en el Ministerio de Sanidad para atender gastos extraordinarios del Sistema nacional de Salud, al tiempo que acuerda que el Gobierno podrá regular el mecanismo de fijación de los precios de los medicamentos y productos sanitarios no sujetos a prescripción médica³. También establece medidas de apoyo al sector del turismo y el aplazamiento de las deudas tributarias, de apoyo a las familias (alimentación, servicios sociales, reducción de días lectivos en el calendario escolar) y extiende la asimilación a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica de los contagios o periodos de aislamiento a consecuencia del COVID-19.

Claro que, sin ese valor normativo, con su rango normativo más modesto, pero con efectos muchos más relevantes, se publica en el BOE del día 14 de marzo, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y que entra en vigor el mismo día de su publicación. Con ello el Gobierno hace uso de las facultades que le confiere el artículo 116 de la CE y en los términos que establece la LO 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Recordemos que procederá la declaración de los estados de alarma, excepción o sitio cuando circunstancias extraordinarias hiciesen imposible el mantenimiento de la normalidad mediante los poderes ordinarios de las Autoridades competentes. En todo caso las medidas a adoptar y su duración serán las estrictamente indispensables para asegurar el restablecimiento de la normalidad, aplicándose de forma proporcionada a las circunstancias, sin que se produzca la interrupción de los poderes constitucionales del Estado (art. 116 CE). En el caso del estado de alarma, la ley prevé que procede su declaración, entre otros supuestos, cuando se produzca una alteración grave de la normalidad por crisis sanitarias, tales como epidemias y situaciones de contaminación graves, o situaciones de desabastecimiento de productos de primera necesidad⁴.

Al amparo de esas dos circunstancias y apartados de la LO 4/1981, se declara el estado de alarma con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19 (art. 1 RD 463/2020), en todo el territorio nacional y durante quince días naturales (arts. 2 y 3), prorrogables. Se adoptan las medidas que el Gobierno considera imprescindibles para hacer frente a la situación creada por la pandemia.

En realidad, el Real Decreto lo que establece son las bases sobre las cuales las autoridades competentes -Gobierno y ministros (art. 4)- van a dictar las órdenes, resoluciones, disposiciones e instrucciones interpretativas que sean necesarias para garantizar la prestación de todos los servicios a los ciudadanos.

Entre las medidas acordadas destacan las siguientes:

- a. Limitaciones de la libre circulación de las personas⁵, donde únicamente se puede circular por las vías de uso público para:
 - Adquirir alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
 - Asistir a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
 - Desplazarse al lugar de trabajo, entidades financieras y de seguros.
 - Regresar al lugar de residencia habitual.
 - Asistir y cuidar a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.

permitan afrontar esta situación evitando que se originen consecuencias irreversibles para las empresas y el empleo y que garanticen una protección adecuada a las personas trabajadoras.

3 Para lo que modifica el art. 94.3 del RDL 1/2015, que aprueba el TR de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.

4 Con la declaración del estado de alarma todas las Autoridades civiles de la Administración Pública, los integrantes de los Cuerpos de Policía de las CCAA y de las Corporaciones Locales, y demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas de la Autoridad competente en cuanto sea necesaria para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza.

5 Art. 7 del RD 463/2020, de 14 de marzo.

- Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
 - Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.
 - Circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio⁶.
- b. Autorización para la práctica de requisas temporales de todo tipo de bienes necesarios, así como imponer la realización de prestaciones personales obligatorias imprescindibles para la consecución de los fines del real decreto (art. 8).–
 - c. Se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza (art. 9)⁷.
 - d. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas a excepción de aquellos destinados a alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías (art. 10.1)⁸.
 - e. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio (art. 10.1, inciso final).
 - f. Así mismo queda suspendida la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos y otros establecimientos que desarrollen espectáculos públicos, deportivos y de ocio, verbenas, desfiles y fiestas populares (art. 10.3 y 5)⁹.
 - g. Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, salvo los servicios de entrega a domicilio (art. 10.4).
 - h. La asistencia a los lugares de culto, ceremonias civiles y religiosas se condicionan a la adopción de medidas organizativas siempre y cuando se garantice a los asistentes la posibilidad de respetar la distancia entre ellos de, al menos, un metro (art. 11).
 - i. Podrá establecer medidas dirigidas a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional (art. 12).
 - j. Podrá establecer medidas para asegurar el abastecimiento del mercado y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción, así como la intervención y ocupación transitoria de industrias, fábricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, incluidos los centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada y aquellos que desarrollen su actividad en el sector farmacéutico y requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias en aquellos casos en que resulte necesario para la adecuada protección de la salud pública (art. 13).

6. El ministro del Interior puede acordar el **cierre a la circulación** de carreteras o tramos de ellas **por razones de salud pública**, seguridad o fluidez del tráfico o la **restricción** en ellas del acceso de determinados vehículos por los mismos motivos (art. 7 RD 463/2020), si bien se exceptúa de las limitaciones a la libertad de circulación el personal extranjero acreditado como miembro de las misiones diplomáticas, oficinas consulares y organismos internacionales sitos en España (disp. adic. 1ª).

7. Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y *on line*, siempre que resulte posible.

8. La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos. En todo caso, se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios (art. 10.2 RD 463/2020).

9. En el anexo del RD 463/2020 recoge la relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.3. Aunque en realidad su contenido es más amplio que el recogido en dicho apartado.

- k. Podrá establecer medidas en materia de transportes, tales como la reducción de la oferta total de operaciones en un 50% en los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo no sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público (OSP) y de competencia estatal, y en determinados porcentajes a los sometidos a contrato público u OSP¹⁰. En el caso de los servicios ferroviarios de cercanías, estos mantienen su oferta de servicios (art. 14).
- l. Podrá establecer medidas para garantizar el **abastecimiento alimentario** permitiendo la distribución de alimentos desde el origen hasta los establecimientos comerciales de venta al consumidor, incluso se podrá acordar la intervención de empresas o servicios y la movilización de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas con el fin de asegurar su buen funcionamiento (art. 15).
- m. Podrá establecer medidas para asegurar el **tránsito aduanero** atendiendo de manera prioritaria los productos que sean de primera necesidad (art. 16).
- n. Podrá establecer medidas para garantizar el **suministro** de energía eléctrica, de productos derivados del petróleo, así como de gas natural (art. 17).

Destacar, por la incidencia que pueda tener en las nuevas medidas adoptadas en el Real Decreto-ley 8/2020, las normas o reglas que establece el decreto de declaración del estado de alarma afectantes tanto a los plazos procesales como a los plazos de las actuaciones y procedimientos administrativos.

Respecto de los plazos procesales, se acuerda la suspensión de los términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el real decreto de alarma o, en su caso, las prórrogas del mismo. No obstante, se establecen las siguientes excepciones (disp. adic. 2ª RD 463/2020):

- En el orden jurisdiccional penal, la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de *habeas corpus*, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.
- Asimismo, en la fase de instrucción el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.
- En el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona regulados en el art. 114 y siguientes de la LJCA, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el art. 8.6 de la LJCA.
- En los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la LRJS.
- En la autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el art. 763 LECiv.
- En la adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 CC.
- En todo caso, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Respecto de las actuaciones administrativas quedan suspendidos los plazos administrativos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público, si bien se reanudará en el momento en que pierda vigencia el real decreto 463/2020 o, en su caso, las prórrogas del mismo (disp. adic. 3ª).

10. Se exceptiona el caso de los de competencia autonómica o local sometidos a contrato público u OSP, o sean de titularidad pública, que mantienen su oferta de transporte sin reducción (art. 14.2 RD 463/2020).

Por último, de suma importancia es la disposición adicional 4ª del RD 463/2020 al disponer que quedan suspendidos los plazos de prescripción y caducidad durante la vigencia del estado de alarma.

Es en este contexto normativo y de emergencia sanitaria en el que debe situarse el nuevo Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Contiene, sin duda alguna, decisiones de gran calado, que afectan a distintos ámbitos y sectores con el objetivo de contribuir a evitar un impacto económico prolongado más allá de la crisis sanitaria, dando prioridad a la protección de las familias, autónomos y empresas más directamente afectadas.

En concreto, las medidas adoptadas están orientadas, conforme expone el Gobierno, a un triple objetivo. Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad.

De las medidas acordadas centraremos el contenido de este comentario de urgencia a las de carácter laboral y de seguridad social, sin perjuicio de dar cuenta de los aspectos generales de la norma de excepción y de su contenido. Tiempo habrá de realizar un análisis más pausado y exhaustivo de muchos aspectos vinculados a la situación de emergencia nacional en la que nos encontramos. Baste ahora con fijar nuestra atención en las medidas urgentes laborales y de seguridad social.

En particular, analizaremos las nuevas reglas y normas que afectan a los siguientes aspectos:

- Carácter preferente del trabajo a distancia (art. 5).
- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (art. 6).
- Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (art. 17).
- Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (arts. 22 y 23).
- Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 (art. 24).
- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23 (art. 25).
- Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo (art. 26).
- Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas (art. 27).

II.- Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

1.- Justificación

Las medidas que se establecen responden a un principio de temporalidad y excepcionalidad. Son aplicables a la totalidad del territorio nacional. La justificación de la urgente y extraordinaria necesidad (art. 86 CE) se concreta en estos términos:

- Las circunstancias derivadas del virus son difíciles o imposibles de prever, y hacen imprescindible una acción normativa inmediata que ofrezca respuesta rápida a la gravedad de la coyuntura que se plantea para la economía y el empleo.
- La situación no puede ser atendida tempestiva y eficazmente por el procedimiento legislativo de urgencia (STC 111/1983).

2.- Medidas aprobadas

Podemos concretarlas, por lo que se refiere a los aspectos laborales y de seguridad social más relevantes, en las siguientes:

- Simplificación de los expedientes de regulación temporales de empleo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, si bien se sujetan a una obligación de mantenimiento del empleo de perfiles y efectos jurídicos no muy claros o precisos.
- Definición de lo que supone la causa de **fuerza mayor** en estas circunstancias de emergencia, con el objetivo de que se produzca una decisión más concertada y ágil por parte de las distintas autoridades laborales competentes.
- Con la finalidad de facilitar la gestión de los procedimientos a las empresas y las Administraciones implicadas, se establecen particularidades procedimentales que redundarán en una simplificación de los requisitos, sin merma de las correspondientes garantías y de la necesaria seguridad jurídica.
- Medidas de protección por desempleo debidas a suspensiones o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por causas derivadas de fuerza mayor que sean consecuencia directa de las circunstancias excepcionales provocadas por el Covid-19, y en relación a la prestación por cese de la actividad de los trabajadores autónomos.
- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.
- Promoción del teletrabajo o trabajo a distancia.
 - Bajo la premisa y constatación de que se pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas “virtuales” vía voz o videoconferencias o envío de documentos internos.
 - Si bien la urgencia derivada de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su aplicación al trabajo a domicilio o teletrabajo, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes.

3.- Duración de las medidas y entrada en vigor

El Real Decreto-ley entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y las medidas adoptadas tienen eficacia inmediata. Se publicó en el BOE del 18 de marzo de 2020, por lo que desde entonces son aplicables todas las medidas.

Expresamente dispone que las medidas previstas mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real Decreto-ley. No obstante lo anterior, aquellas medidas que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo (disp. adic. décima).

De forma expresa establece para las medidas del Capítulo II del Real Decreto-ley -que son las que regulan las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despido- que «*las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 estarán **vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19***» (art. 28).

Por otra parte, se establecen estas **normas transitorias especiales** a tener en cuenta (disp. transit. primera):

- No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 del real Decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada **iniciados o comunicados antes de su entrada en vigor** y basados en las causas previstas en el mismo.

- Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 del Decreto-ley 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 su entrada en vigor**, siempre que deriven directamente del COVID-19.

III.- Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

1.- La apuesta por priorizar el empleo

Sin lugar a duda, la medida que la mayoría de las empresas estaban esperando que aprobase el Gobierno para poder adoptar sus primeras decisiones ante la situación extraordinaria que nos afecta a todos es la referida a los ajustes temporales de las plantillas a través de los expedientes de regulación de empleo. Y más en concreto, que se equiparase la situación de emergencia nacional a la fuerza mayor. Como veremos, no es este exactamente el escenario que ha contemplado el Gobierno para todos los casos, limitando la causa de fuerza mayor para aquellas incidencias en la producción y en la prestación de servicios afectadas de forma directa con las decisiones gubernativas adoptadas a consecuencias del virus, incluida la declaración del estado de alarma.

El capítulo II del Real Decreto-ley 8/2020 es el dedicado a establecer las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. Y los artículos 22 y 23 los que regulan los ERTes por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Como todos conocemos, las consecuencias de que el ajuste temporal obedezca a una u otra causa son muy diferentes, tanto por el procedimiento a seguir, como por los efectos jurídicos vinculados a la suspensión de los contratos o a la reducción temporal de jornada. Por lo pronto, en el caso de la fuerza mayor no se exige tramitar un periodo de consultas (art. 47 en relación con el art. 41 del ET) y la declaración de fuerza mayor por la autoridad laboral permite la decisión empresarial con eficacia retroactiva al momento en que se produce la situación determinante de la fuerza mayor, sin que la empresa deba abonar las cuotas de la seguridad social de las personas trabajadoras a quienes afecta la regulación de empleo (al menos si es consecuencia de siniestros catastróficos naturales). Todo lo contrario de lo que sucede cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Preguntémonos por la intención del Gobierno al aprobar las medidas extraordinarias. Nos dice la exposición de motivos de la norma de excepción que las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTes) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

Sin duda es un objetivo loable. Pero las dudas surgen de forma inmediata cuando tratamos de obtener una respuesta clara sobre los instrumentos jurídicos puestos en juego para que dicho objetivo sea respetado. Dicho de otra forma, brillan por su ausencia los instrumentos de eficacia jurídica que haga realidad que se prioriza el empleo sobre su destrucción. Porque no lo es la regulación de la fuerza mayor como presupuesto habilitante del expediente de regulación de empleo. Los supuestos que recoge la norma de urgencia son evidentes. Encajan en la noción básica de la fuerza mayor como suceso extraordinario que impide desarrollar la actividad laboral y productiva o la prestación de servicios. En cambio, el carácter restrictivo de los supuestos que tienen acomodo en el artículo 22 del Real Decreto-ley desplaza gran parte de los problemas que la pandemia y la situación de emergencia están causando en la actividad económica y laboral hacia el otro mecanismo de regulación temporal del empleo, que sigue cargando en las empresas gran parte de los costes de la situación de emergencia nacional sani-

taria en la que nos encontramos. Y, por último, no parece que sea un instrumento eficaz la declaración o compromiso -desconozco en estos momentos si estamos ante una mera declaración programática o en su caso las consecuencias aparejadas al incumplimiento- de mantenimiento del empleo que recoge la disposición adicional sexta con la rúbrica «*salvaguarda del empleo*».

Sí es cierto que la norma pretende ayudar a aligerar los costes y cargas económicas a las empresas en una situación tan excepcional en la que van a ver comprometido su propia subsistencia. Sirve por ello como medida de fomento del empleo la exoneración total o parcial del pago de las cuotas de la seguridad social de los trabajadores que pasen a regulación de empleo por causa de fuerza mayor.

Por eso, en los casos de fuerza mayor regulado en el Real Decreto-ley dispone la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social, alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que se comprometan a mantener el empleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Considera por ello el Gobierno que, con estas previsiones, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19¹¹.

2.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor

El Estatuto de los Trabajadores regula en el artículo 47 las medidas de flexibilidad interna vinculadas a las necesidades empresariales y que pueden determinar la suspensión del contrato o la reducción temporal de la jornada. Dedicar un apartado a regular la fuerza mayor como causa que puede dar lugar a dichas medidas, si bien es más bien un reenvío a lo previsto para el despido colectivo por la misma causa.

Dispone al efecto que el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 del ET y normas reglamentarias de desarrollo. A su vez, este precepto dispone que la existencia de la 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 el propio precepto y en las disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se regula conforme a las siguientes reglas:

- Se inicia con la solicitud de la empresa a la autoridad laboral que resulte competente.
- Con la solicitud la empresa debe acompañar los medios de prueba que estime necesarios.
- De forma simultánea la empresa debe entregar la comunicación a los representantes de los trabajadores.
- La Autoridad laboral debe dictar resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previos las actuaciones e informes que considere indispensables para resolver.
- La resolución se limita a constatar o no la existencia de la fuerza mayor, y si la declara, corresponde a la empresa adoptar la decisión que corresponda en orden a la suspensión o extinción de los contratos.
- La decisión de la empresa surte efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- La empresa deberá dar traslado de la decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

¹¹. Incluso la exposición de motivos anima al mantenimiento del empleo acudiendo al argumento de se incentiva «*el mantenimiento del capital humano ya formado*» y «*se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa*».

Sobre la base de esta regulación el Real Decreto-ley 8/2020 introduce cambios al definir qué sea **fuerza mayor** ante la situación de excepcionalidad sanitaria derivada de la pandemia y de la declaración del estado de alarma y al reducir los plazos del procedimiento.

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 «*Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada 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, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*».

A la vista de esta regulación, podemos entender que los requisitos necesarios para constatar la existencia de la fuerza mayor como causa motivadora de las medidas de ajuste temporal de la actividad son los siguientes:

- a. Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma.
- b. Que provoquen cualquiera de estas situaciones:
 - Suspensión o cancelación de actividades.
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública.
 - Restricciones en el transporte público.
 - Restricciones de la movilidad de las personas y/o de las mercancías.
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
 - Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- c. Que se acrediten debidamente tales situaciones.

Si no concurren estos requisitos la empresa, si decide mantener los empleos y precisa adoptar medidas de flexibilidad de esta naturaleza, únicamente podrá activar el procedimiento ordinario fundado en la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y conforme al procedimiento establecido en el artículo 47 del ET.

De los requisitos llama la atención la exigencia de que las suspensiones de contrato o las reducciones temporales de jornada tengan por causa directa las pérdidas de actividad a consecuencia del virus COVID-19 y de las decisiones adoptadas por las autoridades, excluyendo de la consideración de la fuerza mayor como causa que pueda motivar la decisión empresarial todos los demás supuestos en los que, aunque existan dificultades productivas u organizativas, sin embargo, no son a causa directa del virus, sino de ajustes de otras empresas o clientes que sí puedan estar provocadas por las medidas adoptadas por el Gobierno a consecuencia de la pandemia y de la situación de emergencia nacional sanitaria y que, a la postre, sí inciden en la producción y actividad de las otras empresas. Implica un evidente límite, a modo de muro de contención que evite que todos los supuestos de dificultades productivas que atravesasen las empresas se consideren o reconduzcan a la fuerza mayor. Lo que parece que tiene una clara motivación en los límites presupuestarios y en razones de subsistencia del sistema.

Con ello, por lo tanto, las situaciones que cabe considerar efectos indirectos de la pandemia, como el descenso de la demanda por las medidas acordadas por el Gobierno o la disminución de la actividad

de las empresas clientes parecen que deberán encontrar respuesta en la tramitación del expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

De hecho, la postura del Ministerio de Trabajo quedó plasmada en la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus, publicada el pasado 4 de marzo de 2020. Señala que una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

Esté justificado o no la regulación restrictiva expuesta, no deja de llamar la atención que la exposición de motivos no justifique la decisión adoptada, explicando las razones para distinguir los casos de fuerza mayor de aquellos que deberán tramitarse por las causas económicas y productivas, a pesar de la semejanza de supuestos que puedan darse en la realidad. Respecto de la noción de fuerza mayor, también destaca que no se haga mención a las previsiones de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. Es la propia Guía que elaboró el Ministerio de Trabajo y Economía Social el 4 de marzo de 2020 la que de forma expresa menciona las previsiones del artículo 24.2 b) de la Ley 17/2015. Sin embargo, ahora el Gobierno identifica las previsiones de esta regulación con las catástrofes naturales, excluyendo la situación de emergencia sanitaria actual del ámbito de aplicación de la normativa sobre declaración de zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil y sus efectos jurídicos.

No está de más recordar algunas previsiones de la Ley 17/2015 en la medida en que una lectura no restrictiva tal vez hubiese permitido hacer uso de las medidas laborales de flexibilidad empresarial con los efectos de exención en el abono de las cotizaciones que se prevén cuando se realiza la declaración de emergencia.

Por una parte, la protección civil, como instrumento de la política de seguridad pública, es el servicio público que protege a las personas y bienes garantizando una respuesta adecuada ante los distintos tipos de emergencias y catástrofes originadas por causas naturales o derivadas de la acción humana, sea ésta accidental o intencionada (art. 1.1).

Define la emergencia de protección civil como la situación de riesgo colectivo sobrevenida por un evento que pone en peligro inminente a personas o bienes y exige una gestión rápida por parte de los poderes públicos para atenderlas y mitigar los daños y tratar de evitar que se convierta en una catástrofe. Se corresponde con otras denominaciones como emergencia extraordinaria, por contraposición a emergencia ordinaria que no tiene afectación colectiva. Y catástrofe como la situación o acontecimiento que altera o interrumpe sustancialmente el funcionamiento de una comunidad o sociedad por ocasionar gran cantidad de víctimas, daños e impactos materiales, cuya atención supera los medios disponibles de la propia comunidad (art. 4).

Sobre la base de estas nociones, regula la declaración de zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil por acuerdo de Consejo de Ministros, disponiendo que a los efectos de la declaración se valorará, en todo caso, que se hayan producido daños personales o materiales derivados de un siniestro que perturbe gravemente las condiciones de vida de la población en un área geográfica determinada o cuando se produzca la paralización, como consecuencia del mismo, de todos o algunos de los servicios públicos esenciales (art. 23).

Como uno de los efectos laborales y de seguridad social dispone la Ley del Sistema Nacional de Protección Civil: «Las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que **tengan su causa directa en la emergencia**, así como en las **pérdidas de actividad**

directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social **podrá** exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos» (art. 24.2 b).

La regulación expuesta parece que da margen a cierta asimilación a los supuestos previstos en la ley citada. De hecho, gran parte de los expedientes de regulación ya presentados –en el minuto uno de salir publicado el real Decreto-ley- mencionan la regulación de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. Sin embargo, no podemos olvidar que la Ley 17/2015 vincula el reconocimiento de la situación de fuerza mayor a la declaración de zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, y esa declaración debe realizarla el Gobierno. Hasta la fecha no existe esa declaración formal y no parece que pueda asimilarse a ella la declaración del estado de alarma.

En cualquier caso, parece evidente que la regulación expuesta y dependiendo del criterio aplicativo de la autoridad laboral en cada caso competente, dará lugar a una importante litigiosidad, provocando un aluvión de reclamaciones que, a la postre, determinarán un nuevo atasco en la jurisdicción social, que todavía no ha podido salir del derivado de las consecuencias de la crisis económica que comenzó en 2007-2008.

Respecto del **procedimiento** introduce el artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020 algunos cambios para agilizar y simplificar su tramitación respecto de la normativa general contenida en el 51.7 del ET y en el Título II del RD 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (arts. 31 y ss.).

En realidad, aunque al regular el procedimiento señala que se aplican las especialidades que indica a continuación, lo cierto es que varias de las menciones no son sino reproducción de lo previsto con carácter general.

En todo caso la regulación descansa en las previsiones siguientes:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa¹².
- La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras.
- Debe trasladarse el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es preceptivo¹³ y pasa a ser potestativo para la autoridad laboral.
- En caso de haberse solicitado la Inspección deberá remitirlo en el plazo improrrogable de cinco días.
- La autoridad laboral competente en cada caso constatará la existencia de fuerza mayor como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas¹⁴.

12. La especialidad consiste en que según el art. 32 del RD 1483/2012 a la solicitud se acompaña los medios de prueba que estime necesarios la empresa, y en este caso el real Decreto-ley detalla el tipo de informe que debe acompañarse, que deberá concretar de forma específica la vinculación de la pérdida de actividad de la empresa como consecuencia de la situación provocada por el virus COVID-19.

13. Como con carácter general establece el art. 33.1 RD 1483/2012.

14. En el mismo sentido el art. 31.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, dispone que la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud¹⁵.
- Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada derivadas de fuerza mayor.
- La decisión empresarial surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Añadir que, aunque no se mencione expresamente subsiste la posibilidad de dar un trámite de audiencia a la empresa solicitante y a la representación de los trabajadores en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud. Eso sí en el término de un solo día (art. 33.2 RD 1483/2012).

No se prevé en el Real Decreto-ley, pero es aplicable la obligación de la empresa de dar traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, como impone el artículo 33.3 de RD 1483/2012.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

En aplicación de las normas generales aplicables a estos procedimientos si la resolución de la autoridad laboral no aprecia la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de adopción de las medidas, pero por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Por otra parte, la resolución denegatoria de la autoridad laboral podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social. Y, del mismo modo, los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Por último, la norma de excepción contiene la precisión de que los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, se rigen por el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la autoridad laboral y al informe de la ITSS que se regirán por las reglas ya señaladas.

3.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas relacionadas con el COVID-19

Contiene también la norma de excepción disposiciones especiales sobre los ERTes fundados en estas causas. Pero se ha renunciado a redefinir el concepto y alcance de las causas justificativas¹⁶ o a modificar cualquier otro aspecto sustantivo, limitándose a introducir modificaciones para simplificar y agilizar los trámites respecto del procedimiento previsto en el artículo 47 del ET y en el Título I, capítulo II, del RD 1483/2012.

15. Coincide también con la regulación general, que prevé que la autoridad laboral competente realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, pero debe dictar la resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación (art. 33.1 del RD 1483/2012).

16. Por lo demás, resultan aplicables las causas que establece el artículo 47.1 del ET. Por lo tanto, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (art. 47 ET). Se entiende que concurren 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.

Recordemos las previsiones generales sobre el procedimiento que establece el artículo 47 del ET¹⁷ y, a continuación, las especialidades que introduce el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

El procedimiento, que será aplicable **cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión**, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. Se aplica también a la reducción de jornada con disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET/2015, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice **con acuerdo**, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

17. Por lo que se refiere al procedimiento y al periodo de consultas viene regulado en el Real Decreto 1483/2012, en sus artículos 16 a 20, que establecen la normativa referida al régimen jurídico de la suspensión de contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art.16); a la iniciación del procedimiento (art.17); documentación que se debe acompañar (art.18); l comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral (art.19) y el propio periodo de consultas (art.20).

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que **surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior**. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento.

Frente a esta regulación, **las especialidades establecidas en el artículo 23.1 del Real Decreto-ley se concretan en estos aspectos:**

- En el supuesto de **que no exista representación legal de las personas trabajadoras** la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 ET.
- La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días¹⁸.
- **El periodo de consultas** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**¹⁹.
- **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será **potestativa** para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días²⁰.

Por último, señala el mismo precepto, en el apartado segundo, que los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, se tramitarán por el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por las mismas reglas sobre duración máxima de siete días y carácter potestativo.

IV.- Medidas extraordinarias en cotización derivada de los ERTes

Como hemos visto antes, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, **en los casos de fuerza mayor** regulados en el real Decreto-ley, otra de las novedades incorporadas por el Gobierno es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo.

Regula el art. 24 del Real Decreto-ley las siguientes especialidades en materia de cotización:

- Exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial (art. 273.2 LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa.

18. Mientras que el art. 47.1 del ET establece que el plazo máximo de constitución de la comisión representativa es de siete días desde la fecha de la comunicación empresarial, salvo que alguno de los centros afectados por el procedimiento no cuente con representación de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

19. Con ello se acorta el plazo máximo de duración del periodo de consultas que establece en quince días el art. 47.1 del ET.

20. La especialidad se concreta en este caso en que el informe de la ITSS no es preceptivo, como en las reglas generales, y además debe emitirse, si se solicitó en el plazo máximo de siete días, frente a los quince días previstos en el art. 47.1 del ET desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.

- Se concreta en un porcentaje del 100 % si la empresa a fecha 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta, o del 75 % de la aportación empresarial si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en dicha fecha.
- La exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 LGSS.
- No es una exención automática, sino que se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada²¹.
- Para la aplicación de la exención será suficiente la verificación por la TGSS de que el SPEE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
- La TGSS establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el SPEE, en relación con los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

Respecto de estas exenciones de la regulación expuesta, se plantea la duda de cómo afectará el incumplimiento del compromiso de salvaguarda o mantenimiento del empleo a las solicitadas por la empresa que lo incumple. En efecto, la disposición adicional sexta, bajo la rúbrica **salvaguarda del empleo**, dispone que *«las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real Decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad»*. Por una parte, llama la atención que se refiera sólo a las medidas laborales, sin mencionar a las consecuencias derivadas de ellas en el ámbito de la seguridad social y, en concreto, respecto de las cotizaciones cuya exención ha sido solicitada tras adoptar la empresa las medidas de flexibilidad laboral por causa de fuerza mayor, Y, de otra, que no prevea expresamente las consecuencias del incumplimiento, de manera que pueda la TGSS reclamar a la empresa que incumplió el compromiso de mantener el nivel de empleo las cuotas que dieron lugar a la exención, con los recargos correspondientes, y en su caso los importes del subsidio de desempleo vinculados a la fuerza mayor y al compromiso incumplido.

V.- Medidas extraordinarias en prestaciones por desempleo y cese de la actividad

En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación. Sin embargo, ante la extraordinaria situación de gravedad, en el real decreto ley se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Estas medidas reguladas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 afectan a todos los supuestos contemplados, tanto a las suspensiones de contrato o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativa como por fuerza mayor, pero, en cualquier caso, con base en las circunstancias extraordinarias vinculadas al COVID-19²².

21. El régimen jurídico es similar al establecido en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, que prevé que los cotizantes a la Seguridad Social que tengan derecho a los beneficios y hayan satisfecho las cuotas correspondientes a las exenciones podrán pedir la devolución de las cantidades ingresadas, incluidos, en su caso, los intereses de demora, los recargos y costas correspondientes, en los términos legalmente previstos. Si el que tuviera derecho a la devolución fuera deudor a la Seguridad Social por cuotas correspondientes a otros períodos, el crédito por la devolución será aplicado al pago de deudas pendientes con aquélla en la forma que legalmente proceda.
22. Es evidente la inspiración de las medidas en las que se regulan para los supuestos de declaración de zona de emergencia en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. En efecto, prevé dicha Ley que en el supuesto de que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

- Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Podrán acogerse a la medida, además de las personas trabajadoras (art. 264 LGSS), los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, si el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley (18 de marzo de 2020)²³.
- Las medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:
 - a. Las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
 - b. La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- **El procedimiento de reconocimiento de la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa** legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

Establece también especialidades en relación con los **trabajadores fijos discontinuos**. Dispone que las prestaciones por desempleo percibidas por ellos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Los artículos 26 y 27 recogen medidas extraordinarias relativas a la gestión de solicitudes de la prestación:

con base en circunstancias excepcionales, el Servicio Público de Empleo estatal podrá autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo, reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que traigan su causa inmediata de las emergencias no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se podrá autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

23. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral conforme al procedimiento del RD 42/1996.

- El SPEE e ISM suspenderán la aplicación del art. 276.2 LGSS durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, de modo la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente (art. 26 RDL 8/2020).
- La entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.
- El SPEE e ISM podrán suspender asimismo el art. 276.3 párrafo tercero: en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

La norma de urgencia adopta también medidas de apoyo al trabajo por cuenta propia, creando una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Se regula en el art. 17 RDL 8/2002 en los siguientes términos:

- **Duración:** vigencia limitada a un mes desde el estado de alarma (hasta el 14 de abril de 2020) o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.
- **Beneficiarios:** autónomos cuya actividad se suspenda o su facturación en el mes anterior al que solicita la prestación se reduzca en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior.
- **Requisitos:**
 - Afiliado y alta en RETA o RETMAR en la fecha de la declaración del estado de alarma.
 - Si no es suspensión de la actividad, acreditar la reducción del 75 % de facturación.
 - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, si bien se reconoce pleno derecho a la prestación si se regulariza el descubierto en el plazo de treinta días naturales desde la invitación al pago por el órgano gestor, se tendrá pleno derecho a esta prestación.
- **Cuantía:** 70 % de la base reguladora. Si no se acredita período mínimo de cotización para tener derecho al cese de actividad, será el 70 % de la base mínima de RETA o RETMAR. El tiempo de percepción se entiende como cotizado y no reducirá los períodos de la prestación a futuro.
- **Incompatibilidad:** con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- **Gestión:** Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social conforme a las previsiones y régimen establecido en el artículo 346 de la LGSS.

VI.- Carácter preferente del trabajo a distancia

Las recomendaciones de las autoridades sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, **se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia**²⁴.

24. El teletrabajo era una de las medidas laborales que daba lugar a uno de los planos de actuación que se mencionaban en la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus, publicada por el Ministerio de Trabajo el pasado 4 de marzo de 2020. Destacaba que en aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habit-

En concreto, **el art. 5 del Real Decreto-ley dispone:**

- El trabajo a distancia **es prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad²⁵.
- **La empresa deberá adoptar las medidas oportunas**, si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, con carácter excepcional, se entenderá **cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos** que impone el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

VII.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

La previsión de la necesidad de ausentarse del trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a cargo de las personas trabajadoras, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día, exige adoptar un conjunto de garantías que, partiendo de dicha situación de base que justifica la ausencia, evita la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora.

Con ello el Gobierno define la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos (derecho de adaptación), frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa. Esta configuración beneficiosa para el trabajador/a es consecuente con el hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia. Implica que tenderá a solicitar preferentemente la adaptación de la jornada (que le permite mantener el trabajo y su retribución) o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva. De este modo, también se incentiva que las empresas acometan cambios organizativos que posibiliten la adaptación horaria y, sobre todo, el trabajo a distancia.

Establece el artículo 6 del Real Decreto-ley el siguiente régimen jurídico:

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, **cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.**
- Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuida-ual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

25. Para ello se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

do o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

- El derecho previsto en el precepto es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.
- El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.
- Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.
- Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

Por lo que se refiere a su **contenido**, se regula de forma muy amplia. Establece el precepto que el derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la **distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. Conforme a ello menciona como posibilidades de adaptación las siguientes:

- Cambio de turno.
- Alteración de horario.
- Horario flexible.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia.
- Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

Se regula el derecho a una reducción de jornada en beneficio de la persona trabajadora al que denomina la norma **“reducción de jornada especial” (art. 6.3)**. Se reconoce ante las mismas circunstancias de excepcionalidad que el derecho de adaptación Participa de la naturaleza jurídica de la reducción de jornada establecida en el artículo 37.6 del ET, y conlleva la reducción proporcional del salario. Con la remisión al art. 37.6 del ET se pretende que se beneficie del marco de garantías de la regulación de dicho precepto, pero también recoge las especialidades correspondientes, a efectos de dotarle de la máxima flexibilidad y efectividad, teniendo en cuenta las necesidades de las personas más vulnerables.

Su régimen jurídico descansa en las siguientes reglas:

- La reducción especial se rige por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

- La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- En el supuesto establecido en el artículo 37.6, segundo párrafo, del ET, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

Por último, en el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 del ET, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales señaladas, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Curso práctico sobre Actualización laboral y Seguridad Social 2020

450 € + IVA

CM: 8001920

* Ahora con el 25% de ahorro hasta el 31 de marzo

~~600 € + IVA~~

Este curso te prepara para estar al día de todas las modificaciones laborales y de la Seguridad Social.

Todas las medidas acordadas por el Gobierno, entre otros, en el **RDL 7/2020**, impactan directamente en la regulación del mercado de trabajo y suspenden plazos procesales.

El curso lo tendrás actualizado de forma permanente con todas las medidas que surgen cada día, así como cualquier modificación que suceda en la **normativa laboral a lo largo de todo el año 2020**.

DESTINATARIOS

Abogados laboristas, Asesores y asesorías laborales, departamentos de RRHH de empresas, asesorías jurídicas de empresas, graduados sociales, gestorías, abogados laboristas, etc.

**FORMACIÓN
ELEARNING**



4.

Preguntas y respuestas



4. Preguntas y respuestas

1. ¿En qué plazo debe resolver la autoridad laboral el expediente por fuerza mayor y qué efectos produce el incumplimiento del plazo?

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (art. 22 del RDL y art. art. 33.1 del RD 1483/2012). Tratándose de un plazo administrativo deben computarse los días hábiles²⁶ y la falta de resolución dentro del plazo determina que se entienda estimada por silencio administrativo positivo.

Al respecto, establece la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación (art. 21 Ley 39/2015)²⁷. En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, **legítima** al interesado o interesados **para entenderla estimada por silencio administrativo**, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario (art. 24.1 Ley 39/2015).

La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento. Además, aunque subsiste la obligación de la autoridad laboral de dictar resolución expresa, en los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo (art. 24.3).

Por otra parte, los actos administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Los mismos producen efectos desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya expedido, y su existencia puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido. Este certificado se expedirá de oficio por el órgano competente para resolver en el plazo de quince días desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá pedirlo en cualquier momento (art. 24.4 Ley 39/2015).

2. ¿Afecta la suspensión de los plazos administrativos acordada con la declaración de estado de alarma a los procedimientos derivados de los ERTES y a la obligación de resolver la solicitud de fuerza mayor?

En realidad, no. Es cierto que la disposición adicional tercera del RD 463/2020, de 14 de marzo, establece que se suspenden los términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. Y que la suspensión de términos y la interrupción de plazos se

26. Siempre que por Ley o en el Derecho de la Unión Europea no se exprese otro cómputo, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos. Cuando los plazos se hayan señalado por días naturales por declararlo así una ley o por el Derecho de la Unión Europea, se hará constar esta circunstancia en las correspondientes notificaciones (art. 30 Ley 39/2015).

27. En todo caso, las Administraciones Públicas informarán a los interesados del plazo máximo establecido para la resolución de los procedimientos y para la notificación de los actos que les pongan término, así como de los efectos que pueda producir el silencio administrativo. Dicha mención se incluirá en la notificación o publicación del acuerdo de iniciación de oficio, o en la comunicación que se dirigirá al efecto al interesado dentro de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud iniciadora del procedimiento en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación. En este último caso, la comunicación indicará además la fecha en que la solicitud ha sido recibida por el órgano competente (art. 21.4 Ley 39/2015).

aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas²⁸. Pero, a su vez, la misma disposición dispone que, no obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, **o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo**. Y de forma expresa prevé la suspensión no afectará a los procedimientos y resoluciones cuando estos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma que, es cabalmente, lo que ocurre con los ERTes que pueda promover las empresas a consecuencia del virus COVID-19.

Pero además, para disipar cualquier duda **hay que tener en cuenta la aprobación del RD 465/2020, de 17 marzo**, publicado también en el BOE del día 18 de marzo, por el que se modifica a su vez el Real Decreto que el pasado 14 de marzo declaró el estado de alarma. Las Disposiciones Adicionales segunda, tercera y cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, prevén la suspensión de los plazos administrativos, de los plazos procesales y de los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos. Pues bien, en el RD 465/2020 publicado hoy se modifica la disposición adicional tercera añadiendo dos nuevos apartados, el 5 y el 6, con la siguiente redacción:

«5. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social».

«6. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias».

Cabe considerar que las medidas de que estamos tratando, en cuanto inciden en las liquidación y cotización de la Seguridad Social, conllevan que en ningún caso quedan afectadas en su tramitación por la suspensión de los plazos administrativos que con carácter general dispone la RD que declara el estado de alarma.

3. ¿Cuál es la autoridad laboral competente ante la que debe tramitarse los procedimientos de regulación de empleo?

Resultan aplicables las previsiones del artículo 25 del RD 1483/2012. Conforme al mismo cabe distinguir los siguientes supuestos, según el ámbito de afectación territorial de las medidas adoptadas por la empresa.

- En el ámbito de las Comunidades Autónomas.
 - Tendrá la consideración de Autoridad Laboral competente para la tramitación del procedimiento de regulación de empleo el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma.
- En las ciudades de Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los Delegados del Gobierno.
- En el ámbito de la Administración General del Estado:
 - Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del procedimiento de regulación de empleo la **Dirección General de Empleo** del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; salvo que el 85, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad

28. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral autonómica.

- Conocerá también la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional.
- En el supuesto anterior, cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo ubicados en el ámbito de una provincia conocerán las Áreas y Dependencias funcionales de Trabajo e Inmigración dependientes de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas (una vez suprimidas las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales). Este ámbito competencial, en razón a los traspasos de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a las Comunidades Autónomas, se reduce a determinadas empresas en que se mantiene la intervención de la Administración General del Estado (sociedades estatales, empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado, empresas relacionadas directamente con la defensa nacional, etc.).
- En este último caso, cuando el procedimiento pueda afectar a más de 200 trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social podrá avocar la competencia para conocer del procedimiento.

4. ¿Qué contenido es exigible a la comunicación de inicio del procedimiento para adoptar la decisión de suspensión o reducción de jornada por causas ETOP?

La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos (art. 17 RD 1483/2012):

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

5. ¿Qué documentación debe aportar la empresa en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada cuando se funda en la fuerza mayor?

La página informativa del Ministerio de Trabajo contiene las instrucciones para la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19.

Son las siguientes:

- Sólo son competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social los ERTES que afecten a trabajadores sitos en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma.
- Los ERTES, cuya competencia sea del Ministerio de Trabajo y Economía Social, solo podrán presentarse de forma telemática en los lugares que se relacionan a continuación:

– La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web.

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?proc=1&procedimientoSel=310>

– Registro Electrónico General de la AGE

(https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronico-Comun.html)

• Deberá acompañarse el formulario y adjuntar con carácter obligatorio:

- Documento en el que se indique el periodo de duración del ERTE (desde... Hasta...) y la actividad de la empresa conforme a la relación que figura al final de las instrucciones.
- Memoria o informe justificativo de la causa alegada.
- En aquellos casos que los centros de trabajo pertenezcan a un sector incluido en el anexo de Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis humanitaria ocasionada por el COVID-19, bastará con la presentación de cualquier documento que acredite dicha circunstancia.
- Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras, o, en caso de no existir, a las personas trabajadoras.
- Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma, en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador.

La relación de actividades es la siguiente:

1. Museos.
2. Archivos.
3. Bibliotecas.
4. Monumentos
5. Espectáculos públicos.
6. Esparcimiento y diversión.
7. Café-espectáculo.
8. Circos.
9. Locales de exhibiciones.
10. Salas de fiesta.

11. Restaurante-espectáculo.
12. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
13. Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
14. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
15. Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Bolerías y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
16. Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
17. Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.
18. Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.
19. Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.
20. Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
21. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.
22. De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.
23. De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.

6. ¿Qué documentación debe aportar la empresa en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada cuando se funda en económicas, técnicas, organizativas y productivas?

Se adjuntará a la comunicación toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del procedimiento y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, siendo preceptiva la siguiente:

- Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento en todos los casos.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole económica:

- Las cuentas anuales del último ejercicio completo²⁹ y las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
- En el caso de empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoría.
- Asimismo, en caso de alegar que la situación económica negativa se debe a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar toda la documentación fiscal o contable necesaria para acreditar que tal disminución se ha producido durante, al menos los últimos dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento, en relación con los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole organizativa, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Si la causa del procedimiento fuera de índole productiva, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Además, en todos los casos, deberá aportarse los datos siguientes:

- Copia de la comunicación dirigida a trabajadores o a sus representantes de la intención de la empresa de iniciar el procedimiento.
- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Copia de la comunicación del empresario a los trabajadores o a sus representantes legales de la apertura del período de consultas.
- Solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.5 del ET.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de ésta.

7. ¿Qué documentación debe aportarse cuando las medidas de flexibilidad las adoptan grupos de empresa mercantiles?

Contiene una previsión especial el artículo 4.5 del RD 1483/2012 cuando se invocan causas económicas en los despidos colectivos, con regulación aplicable también a la suspensión del contrato y a la reducción de jornadas fundada en las mismas causas, conforme al reenvío que al efecto realiza el artículo 18.2 de la norma reglamentaria.

29. Incluyen el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, **auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditoría**, así como las cuentas provisionales a la iniciación del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante.

Dispone que cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante los dos últimos ejercicios, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.

En todo caso, estas previsiones no determinan que pueda apreciarse una responsabilidad solidaria de las egresas que integran el grupo. Recordemos que para el TS las exigencias de que se trata no modifican sus precedentes criterios en orden a excluir la responsabilidad solidaria en supuestos de grupo de empresas mercantil. Afirma que *«su más que probable finalidad es meramente informativa acerca de la “limpieza” de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales, así como de la posible concurrencia de alguno de los elementos adicionales determinantes de responsabilidad solidaria»*. Para el Alto Tribunal *«si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto la de establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo e incluso tan sólo la de ampliar el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas [extendiéndolo a la totalidad del grupo o a la empresa matriz], esta importante consecuencia se habría establecido -razonablemente- con carácter expreso»*³⁰.

8. ¿Desde cuándo producen efectos las decisiones empresariales sobre suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada?

Cabe distinguir entre las fundadas en fuerza mayor constatada por la autoridad laboral y los casos en los que la decisión de flexibilidad se funda en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En el primer caso, tanto el RDL 8/2020 como el artículo 33.3 del RD 1483/2012 establecen que la decisión de la empresa surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. En el segundo, las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior (art. 23 RD 1483/2012).

9. ¿Debe notificarse la decisión adoptada por la empresa a las personas trabajadoras afectadas?

Sí en todo caso, utilizando cualquier medio que deje constancia de la realización de la comunicación.

Conforme a la normativa aplicable a los ERTes por causas ETOP, a la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial inicial, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo (art. 20.6 RD 1483/2012).

Tras esta comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes. La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su

30. TS 27-05-2013 (RJ 2013,76569). Reitera la misma doctrina la STS 21-5-2014 (RJ 2014, 3874).

caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia (art. 23 RD 1483/2012).

Aunque para el caso de la fuerza mayor sólo hay previsión expresa sobre la comunicación de la decisión adoptada por la empresa a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, cabe entender que la misma obligación tiene la empresa respecto de cada trabajador afectado.

10. ¿Qué debe comunicar la empresa a la autoridad laboral y al SEPE cuando adopta las decisiones de regulación temporal de empleo?

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, y la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia (art. 20.6 RD 1483/2012).

Por lo que se refiere al SEPE las previsiones sobre el contenido de la comunicación de la empresa se regula en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. Conforme a lo que establece su artículo 22 la empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo a través de los medios electrónicos, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas.

El contenido de la comunicación deberá incluir la siguiente información:

- El ámbito territorial de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada.
- El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.
- La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.
- Especificación de los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.
- Acompañará el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

Además, en el caso de la suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.
- Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Con independencia de estas exigencias, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada. El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad. No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma, con los datos exigidos a que antes nos hemos referido.

11. ¿Es posible presentar a la autoridad laboral una solicitud de constatación de la situación de fuerza mayor y solicitar de forma subsidiaria que se tenga por realizada la comunicación de inicio de los trámites de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas?

No hay previsión específica sobre esta posibilidad que, sin embargo, a veces utilizan las empresas en previsión de que la autoridad laboral no constate la existencia de la situación de fuerza mayor que justifique la decisión empresarial de suspensión de los contratos o la reducción de jornada.

Si prevé expresamente que, si la resolución de la autoridad laboral no aprecia la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de adopción de las medidas, pero por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (art. 33.4 RD 1483/2012). El tenor literal del precepto no parece suficiente argumento como para excluir la posibilidad apuntada. A fin de cuentas, no se aprecia que con ello se infrinja ninguna norma de procedimiento y de esta manera la empresa puede ir adelantando los trámites del expediente vinculado a la existencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

12. ¿Qué ámbito de afectación de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas es exigible?

Si las causas económicas alegadas son económicas debe afectar a la empresa en su conjunto. Se configura la causa como una situación de pérdidas o desequilibrios globales, y no en un concreto centro de trabajo () porque el ET se refiere a empresa, no a centros de trabajo o secciones³¹. Con esta interpretación puede admitirse medidas de flexibilidad en centros que no tengan pérdidas, pero si las hay en el conjunto de la empresa.

Si las causas invocadas son técnicas, organizativas o de producción, la amortización debe valorarse en el ámbito en que es necesaria la misma, y no con referencia a la totalidad de la empresa. Basta con que se acredite exclusivamente en el espacio en que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo³².

La doctrina señalada sobre el ámbito de afectación de la causa económica no es aplicable a los **grupos de empresas mercantiles**. Por eso la situación económica debe afectar y repercutir en la situación de la empresa en la que se encuentran los trabajadores afectados (STS 27-01-2007). En este sentido, tratándose de grupo mercantil cabe deducir de las SSTS de 27-5-2014 (RJ 2013,7656) y 25-09-2014 que la causa económica debe valorarse sólo con referencia a la que decide la medida –en el caso despido–, sin atender a la situación económica de las demás integrantes del grupo. La causa que justifica el despido sólo es exigible que concurra en la empleadora, de manera que no constituye obstáculo que las otras empresas del grupo mercantil tengan beneficios. Expresamente declara la STS 19-02-2014

31. STS 14-5-1998, RJ 1998, 4650.

32. STS 14-05-1998 (RJ 1998, 4650); STS de 21 de julio de 2003, (RJ 2003, 7165, con cita de las anteriores sentencias del alto tribunal de 13 de febrero de 2002 (RJ 2002, 3787) y 19 de marzo de 2002 (RJ 2002, 5212); Sentencia TSJ Castilla y León/Burgos, de 10-03-2011 (JUR 2011,94799); Sentencia Juzgado Social 33 de Madrid (AS 2010,2948); Sentencias Juzgado Social nº 3 de Pamplona 15-10-2010 -proc. 575/2010, 19-11-2010 -proc. 569/2010- y 24-02-2011 -proc. 875/2010- (JUR 2011,75587).

(RJ 2014, 2095) que, en un grupo empresarial mercantil, sin patología apreciable, basta con la afectación de la causa económica a la empresa empleadora para declarar que la decisión extintiva de ésta se hallaba ajustada a derecho. Por el contrario, las SSTS 26-3-2014 (RJ 2014, 2778) y STS 25-6-2014 (RJ 2014, 4385), en supuestos de grupo laboral, valoran la situación económica global de las integrantes del grupo patológico.

En efecto, si se trata de un **grupo a efectos laborales** la jurisprudencia declara para los despidos -con doctrina también aplicable a las medidas de flexibilidad interna-, que la amortización, sea por causas económicas sea por causas técnicas, organizativas o de producción, exigirá valorar la situación global del grupo³³.

La situación económica negativa debe acreditarse y concurrir en la totalidad de las sociedades que integran el grupo porque el verdadero empresario no es la sociedad a cuya plantilla se encuentra adscrito formalmente el trabajador, sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial.

Resuelve un supuesto de despido -pero con argumentos aplicables a la suspensión de contrato o a la reducción de jornada por causas ETOP- acordado por una empresa que omite informar que forma parte de un grupo de empresas a efectos laborales la STSJ Cataluña de 23 mayo 2012 (AS 2012, 1049). Declara la nulidad porque la empresa que ejerce la facultad extintiva no es la real, al ostentar esa condición el grupo, que es el que debió haber decidido el despido. Aprecia fraude al haber escondido su auténtica dimensión empresarial, viciando todo el proceso de despido colectivo al desenvolverse en un marco más reducido que el que correspondía, con la clara intención de acreditar en ese marco la concurrencia de la causa³⁴.

13. ¿Puede apreciarse caducidad del expediente sobre suspensión de contratos o reducción de jornada por no adoptar la empresa una decisión en el plazo establecido?

La empresa tiene un concreto plazo dentro del cual debe adoptar su decisión en el ERTE tramitado por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

El empresario debe comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial inicial, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo. Si transcurre dicho plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, y ello impedirá al empresario acordar la medida de flexibilidad del procedimiento iniciado, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento (art. 20 RD 1483/2012).

No debemos entender que este efecto jurídico queda eliminado por la previsión de la disposición adicional cuarta del RD 463/2020, de 14 de marzo, sobre declaración del estado de alarma, al establecer la suspensión de los plazos de caducidad y de prescripción de cualquier acción o derecho, en la medida de que la previsión se refiere a plazos sustantivos y no a los plazos de que aquí se trata, cuyo régimen jurídico ya hemos examinado con anterioridad, y que son los aplicables en los expedientes de regulación de empleo temporal.

33. STS del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2007 [RJ 2007, 1910] y STSJ Cataluña 18-01-2010 (AS 2010, 984).

34. En el mismo sentido, la STSJ Castilla-León/Valladolid 24-12-2012 (AS 2012, 2505) para un supuesto de causas económicas consideró la amortización decidida improcedente por la falta de prueba de la afectación global de la situación económica al tratarse de un grupo de empresas laboral. Además apreció infracción formal de la empleadora por no expresar en la carta la existencia del grupo laboral. En cambio, sí aprecia la existencia de las causas productivas y con ello el cese procedente al vincularse con el descenso de la actividad empresarial que conlleva una notoria disminución en el volumen de trabajo, resultando la plantilla excedentaria. La valoración, en este caso, **sólo se refiere al ámbito en que es necesaria** la amortización, y no al grupo empresarial. Menciona también que más que la empresa cite la causa en que se funda, lo relevante es que exprese en la carta los hechos y luego el juez ya podrá asignarle la denominación que corresponda dentro de la definición legal.

14. ¿Puede la empresa obligar a disfrutar vacaciones para excluir días de regulación de empleo, o acordar un ERTE cuando existe la posibilidad de disfrutar vacaciones?

La SAN 25-1-2013 resuelve un supuesto en el que se impugna la suspensión de contratos por causa productiva cuando los trabajadores tenían pendiente de disfrutar vacaciones. Estima la demanda porque, aun cuando se ha producido un descenso de pedidos que provocar el desajuste en la capacidad productiva, ello entiende queda neutralizado por la existencia de una media de doce días de vacaciones pendientes de disfrute por la mayoría de los trabajadores.

Se trata en todo caso de una única sentencia y no parece que sea posible establecer un criterio de general aplicación. Debe examinarse *ad casum* las circunstancias que concurran en cada supuesto en que se pueda plantear si la medida de flexibilidad interna queda condicionada a la posibilidad de conceder los días de disfrute de vacaciones que queden pendientes.

Por otra parte, estos días muchas empresas han llegado a acuerdo con los trabajadores para solventar las dificultades o la inactividad con la utilización de los días de bolsa propios de los sistemas de flexibilidad que estén implantados en las empresas, y en las condiciones previstas en los convenios aplicables, o incluso mediante el disfrute de las vacaciones adelantadas.

En la medida en que estas medidas paliativas de la inactividad empresarial descansan en el mutuo acuerdo son válidas y producen plenos efectos en los términos en que se hayan pactado. Sin embargo, lo que no parece posible es imponer a la persona trabajadora de forma obligatoria que coja días de vacaciones coincidiendo con los días de vigencia del estado de alarma. Por una parte, el artículo del ET establece que el período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, y que el trabajador tiene derecho a conocer las fechas que le corresponden de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38 ET). Y, por otra, la finalidad de descanso, ocio y esparcimiento que es propia de las vacaciones difícilmente cabe considerar que concurra cuando se ha declarado la limitación de movimientos o limitaciones a la libre circulación de las personas por el RD 463/2020, de 14 de marzo (art. 7).

En todo caso, si la empresa impone las vacaciones siempre quedará a la persona trabajadora expedita la vía de la reclamación judicial, a la que remite de forma expresa el ET para el caso de desacuerdo entre las partes (art. 38.2).

15. ¿Deben incluirse a las personas trabajadoras de baja médica en el ERTE?

No hay un a expresa previsión al respecto y la práctica ofrece soluciones distintas. En mi opinión, dado que concurre ya con la baja médica y la incapacidad temporal una situación suspensiva de la relación laboral, no parece necesario incluir al trabajador de baja médica entre los afectados por el expediente de regulación de empleo temporal, y tampoco alcanzo a apreciar ninguna ventaja que justifique las prácticas de incluirlos.

Si llegado el caso, se produce el alta médica y la persona trabajadora debe incorporarse a la actividad, concurriendo el periodo de vigencia de las medidas de flexibilidad empresarial, parece posible comunicar a la autoridad laboral, y a la TGSS y al SEPE, que se amplía el número de afectados para incluirlo o, en su caso, cabe tramitar nuevo expediente para que quede afectado por la misma medida, para lo que servirá prácticamente la misma documentación ya aportada.

16. ¿Deben incluirse a los trabajadores temporales en el ERTE?

Por desgracia es frecuente que ante situaciones que motivan expedientes de regulación de empleo, sea por fuerza mayor, sea por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, las empresas procedan a comunicar extinciones contractuales a las personas trabajadoras con contratos temporales.

Sin embargo, no se trata de una práctica ajustada a derecho. Si no concurre la causa de finalización propia de cada modalidad contractual temporal, la comunicación empresarial de extinción del contrato debe calificarse como constitutiva de un despido improcedente. No puede la empresa anticipar la extinción del contrato temporal al amparo de la situación de emergencia sanitaria a consecuencia del virus COVID-19. A lo más podría justificar la extinción por causas objetivas, cumpliendo los trámites y requisitos legales y pagando la indemnización correspondiente.

Por poner un ejemplo. Si se trata de persona trabajadora con contrato por obra o servicio determinado y la obra o servicio no ha concluido, las actuales circunstancias podrán justificar la decisión de la empresa de suspender los contratos de trabajo o de reducir la jornada, incluyendo a los afectados en el expediente, pero no comunicar la extinción contractual.

Además, la empresa de forma innecesaria perjudica al trabajador temporal que puede que no tenga cotizaciones para acceder a la prestación por desempleo, mientras que con las medidas introducidas no se precisa periodo de carencia alguno, y caso de ser el expediente por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral incluso la empresa queda exenta del abono de las cotizaciones durante la vigencia de las medidas de regulación de empleo. El perjuicio al trabajador, que se ve así privado de la prestación, puede dar lugar a la reclamación frente al empresario que causó el mismo.

Po supuesto que en la práctica diaria se dan situaciones como la descrita u otras similares, pero ello no quiere decir que tengan amparo en la normativa de aplicación. Por ejemplo, se está dando con frecuencia estos días el supuesto de extinciones de contratos con promesa al trabajador de volver a contratarlo cuando desaparezcan las circunstancias actuales, respetando su antigüedad. No se trata de la vía correcta, aunque no se planteen conflictos jurídicos si llega a respetarse el pacto por la empresa.

17. ¿Deben incluirse a los trabajadores fijos discontinuos en un ERTE?

Cabe distinguir, en principio, dos situaciones distintas. En la primera, si el ERTE se tramita en periodo en que no hay llamamientos habitualmente porque no son fechas de campaña o similar, el trabajador fijo discontinuo se encontrará ya en periodo de suspensión y percibiendo la prestación por desempleo. Por eso no parece ajustado a derecho incluirlo en un expediente de regulación temporal, solapando dos causas suspensivas de la relación laboral. No obstante, es posible que en la práctica de algunas empresas se hayan incluido, sin que tenga especial transcendencia si ello no da lugar a una indebida percepción de prestaciones.

En el segundo caso, si al tramitarse estos días el expediente de regulación ya se ha producido el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, al estar de alta normal en la empresa deberán ser incluidos en la relación de trabajadores afectados. Y lo mismo cabe concluir respecto a aquellos que no han sido llamados como consecuencia de la inactividad provocada por la pandemia y las decisiones del Gobierno, pero que, en otro caso, sí que hubiesen sido llamado a incorporarse a la actividad. La falta de llamamiento, si tampoco ha dado lugar a la inclusión en el expediente, puede determinar que estemos en presencia de un despido improcedente.

18. ¿El derecho de adaptación horaria y reducción de jornada incluye a parientes afines?

A la vista de la regulación no los incluye en la medida en que sólo menciona a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

19. ¿Computa el periodo de suspensión del contrato o la reducción de jornada para devengar vacaciones o para devengar la paga de beneficios?

Como criterios interpretativo clásico cabe citar la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 4 de febrero de 1987 (RTCT 1987, 4532), que entendió que en los periodos de suspensión de los contratos no se computa el periodo suspensivo para generar días de vacaciones retribuidas. En cambio, tratándose de la reducción de jornada sí que computa y devenga con normalidad por asimilación a los supuestos de jornada a tiempo parcial.

Respecto del devengo de la paga de beneficios y cómputo del periodo de suspensión del contrato, cabe citar la STSJ Asturias de 30-1-2004 (AS 2004,1190), que reconoce el derecho al cómputo porque entiende que *«no cabe imputar a los trabajadores ausencia alguna al trabajo, pues simplemente para ellos en la empresa no hay, durante el período de la suspensión, trabajo al que asistir o puesto que ocupar, de modo que, por concepto, el período de la medida suspensiva no puede computar para medir la asistencia al trabajo o el absentismo de la plantilla, ni la normativa convencional reguladora de la participación de beneficios los comprende»*.

20. ¿Durante el periodo de suspensión del contrato puede el trabajador prestar servicios y celebrar contrato con otra empresa?

También se pronunció en su día a favor el TCT en la sentencia de fecha 11 de junio de 1980. Declara que es admisible que preste servicios para otro empresario durante el periodo suspensivo, con doctrina que reitera en el mismo sentido la STS 7 mayo 1990 (RJ 1990, 3973).

La STSJ Andalucía/Granada de 21 de marzo de 2012 también lo admite. Aunque aprecia dimisión si tras concluir el ERE suspensivo nada comunica el trabajador a la empresa y no se reincorpora.

21. ¿Qué efectos produce la suspensión del contrato sin seguir los trámites de los procedimientos de regulación temporal de empleo?

El artículo 30 del ET se refiere a los casos de paralización de la actividad empresarial, que no sean reconducibles a los supuestos suspensivos o extintivos. Se refiere a la interrupción de la actividad empresarial debida a causas imputables al empresario que, dada la estrecha vinculación con el deber de ocupación efectiva, este tiene la obligación de asumir como riesgo derivado de la interrupción de la actividad cuando las causas le sean imputables, aun sea caso fortuito, suspensión unilateral de trabajo por fuerza mayor sin autorización o cierre de las instalaciones por realización de una huelga.

Los efectos de esta obligación son los siguientes:

- El mantenimiento del salario recibido por el trabajador -comprendiéndose en el mismo el total de sus retribuciones-, incluyendo por tanto primas e incentivos. Esta garantía se establece sin condicionamiento alguno pues lo que se valora es la puesta a disposición del trabajador como si se tratara de trabajo efectivo.
- La liberación de las horas no trabajadas, no pudiendo el empresario exigir la compensación del tiempo perdido mediante la realización posterior de las horas no realizadas.

22. ¿Puede la empresa dejar de pagar los salarios sin tramitar ERTE cuando no le llegan motores para la fabricación de automóviles?

La sentencia del Juzgado Social nº 2 de Pamplona de fecha 25 de octubre de 2019 -proc. 22/2019- resuelve un conflicto colectivo en el que debe determinarse si la decisión adoptada de manera unilateral por la empresa automovilística de retribuir a los trabajadores el salario sin pluses de los diez días de cierre por falta de motores entre octubre y diciembre de 2019 es ajustada a derecho o, por contra, debe ser estimada la pretensión de los sindicatos, declarando el derecho de los trabajadores afectados (casi toda la plantilla) a percibir completo el salario de esos días.

La empresa reconoció que la decisión se adoptó de manera unilateral, si bien entendió que era adecuada dadas las circunstancias del caso, y que en otras plantas se han alcanzado acuerdos en ese sentido mediante diversas fórmulas y que, a la postre, se trata de una solución que perjudica menos a la plantilla que la de haber acudido a otro ERTE.

Recuerda la sentencia que el artículo 30 del ET dispone que *«si el trabajador no pudiera prestar servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará su derecho al salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo»*. Se trata de una previsión que es

aplicable a supuestos en los que la falta de trabajo es imputable al empresario. Como es sabido, se entiende que concurre esa "imputabilidad" cuando el paro productivo o la falta efectiva de trabajo deriva de circunstancias organizativas o productivas, más o menos imprevisibles o del propio mercado; en esto consiste, de hecho, el riesgo empresarial. Riesgo que puede atemperarse mediante el recurso a medidas de suspensión contractual por las causas del artículo 47 ET, pero al que la empresa no pudo acudir al haberse comprometido en tal sentido en el acuerdo de cierre del ERTE anterior. En definitiva, no hay base legal alguna para sostener la legitimidad del recorte salarial dispuesto por la empresa durante los días de cierre, por lo que procede la aplicación de lo dispuesto en el referido artículo 30 ET, con el efecto de que los trabajadores conservan su derecho a percibir el salario.

Como se indicó en la STSJ de Cataluña, de 25 de julio de 2011 (AS 2011, 2794), una vez que se parte de la aplicabilidad del artículo 30 ET, que ha de ser considerado como una norma de derecho mínimo necesario (STS de 25 de enero de 2.011 [RJ 2011, 2437]) y que, por tanto, *«no permite su empeoramiento desde el punto de vista del trabajador»*, carecen de trascendencia las previsiones del convenio colectivo sobre los distintos pluses, incluso aunque se *«establezca que están sujetos a la presencia real en el trabajo y que se pagan de acuerdo con el trabajo efectivo realizado previamente por el trabajador, ya que no se puede menguar su derecho a cobrar el salario en su totalidad de acuerdo con el concepto del art. 26 ET, del que sólo se podría no pagar la parte extrasalarial, tales como dietas, gastos de locomoción, etc., que el trabajador no consume cuando no trabaja, careciendo de trascendencia (...), [incluso,] el hecho de si se trata de complementos salariales consolidables o no consolidables, ya que la empresa ha de abonar todo el salario de esos días no trabajados como si efectivamente se hubieran trabajado»*.

23. ¿Es válida una reducción de jornada como medida de regulación temporal de empleo vinculada a la reducción de la contrata?

Para el supuesto de la pregunta la STSJ de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 543/2016, de 13 octubre (AS 2016, 1633), declara que la reducción de jornada es nula por omisión del procedimiento legalmente establecido en un caso de tramitación como ERTE al amparo del artículo 47 del ET, ya que tratándose de una reducción de jornada colectiva y de carácter permanente (no temporal), tras sucesión de contratas de servicios, es necesaria la tramitación de la decisión empresarial por las reglas previstas en el artículo 41 del ET.

Razona la sentencia para el caso de nueva adjudicación de contrata con asunción de personal de la saliente en que se comunica una reducción ex art. 47 ET que *«(...) se desnaturaliza la esencia de la medida del ERTE por cuanto como medida de regulación de empleo y de las políticas flexibles pensada para paliar una situación de dificultad temporal y coyuntural, implica las perspectivas de una futura recuperación, y con el objeto de la medida impuesta por la administración en el pliego de condiciones, no establece que sea temporal o coyuntural, sino que son las condiciones concretas de la adjudicación y por consiguiente es definitiva y concreta en el tiempo de la misma. Es decir que no obedece a circunstancias sobrevenidas, ni a causas técnicas, organizativas o de producción. Y por ello se entiende que se ha utilizado indebidamente, con manifiesto abuso de derecho un cauce procedimental, como es la vía del artículo 47, cuando debió ejecutarse vía Art 41 ET, con todos los efectos legales inherentes a la posibilidad de ejecución de dicho procedimiento, en su caso»*.

24. ¿Qué requisitos son necesarios para reconocer el derecho de adaptación horaria o de reducción de jornada?

Debemos reconocer que la redacción del precepto es farragosa y de difícil lectura. En una primera aproximación cabe considerar que el requisito esencial para reconocer el derecho es que la persona trabajadora tenga y lo acredite un deber de cuidado –respecto del cónyuge/pareja, o familiares hasta el segundo grado de consaguinidad- y concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Sobre esta base concreta las circunstancias de excepcionalidad al establecer que concurren en los siguientes supuestos:

- a. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas citadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo.
- b. Cuando las personas necesitadas del cuidado o atención se han visto privadas de ellos a consecuencia de la decisión de cierre del centro educativo o de otra naturaleza donde se le dispensaba, por decisión gubernativa relacionada con el COVID-19.
- c. Cuando la persona que los atendía ya no puede seguir con la atención por causas justificadas vinculadas al COVID-19.

5. Checklist



5. Checklist

Esta checklist es un instrumento útil: sirve de recordatorio de los aspectos más importantes a tomar en consideración cara a la presentación de un ERTE por fuerza mayor. Se han incorporado las especialidades por las situaciones extraordinarias cuya causa derive del COVID-19 por el Real Decreto Ley 8/2020.

1. ERTE de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor derivada del COVID-19 (Coronavirus)

Concepto de suspensión del contrato de trabajo

- Consiste en una interrupción de carácter temporal de la ejecución del contenido del contrato por el que ambas partes -persona trabajadora y empresa- quedan exonerados de sus obligaciones respectivas de trabajar y de remunerar el trabajo. **El cese puede afectar a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.** Se descontarán en los salarios, cada día no trabajado y la parte proporcional de días de descanso semanal.

Concepto de reducción de jornada

- La disminución temporal entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la jornada diaria, semanal o mensual. El salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada. Además, se reducen en la misma proporción las pagas extras mientras que el cómputo de las vacaciones no se ve afectado.
- Se trata de medidas temporales necesarias para superar una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Causas de fuerza mayor directas derivadas del Covid-19 (Coronavirus)

Empresas con pérdidas de actividad, 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.
- Restricciones de movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Procedimiento

- Solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral competente**, indicando el periodo de duración del ERTE. Las Comunidades Autónomas prevén la presentación telemática en sus correspondientes webs.

- La empresa deberá acompañar en la solicitud un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (*V. actividades del Anexo Real Decreto 463/2020*), así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**.
- La empresa debe comunicar **a las personas trabajadoras la solicitud presentada** y, debe acreditar el traslado del anterior informe y documentación acreditativa a la representación de las personas trabajadoras, en caso de existir.
- En la solicitud deberá presentar una **relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas**, desglosada por provincia y comunidad autónoma, en la que figure nombre y apellidos, número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social.
- La existencia o no de **fuerza mayor deberá constatarse por la Autoridad Laboral**, cualquiera que sea el número de las personas trabajadoras afectadas, dictando una **resolución** en un plazo máximo de **cinco días**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de que no constate la existencia de fuerza mayor la empresa podrá solicitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- En el caso de los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el régimen de Seguridad Social, se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.
- Fecha de efectos:** fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- La empresa debe comunicar al SPEE de **forma telemática** las causas que justifican las medidas adoptadas, el tipo de expediente (suspensión o reducción), la relación de los trabajadores y los datos correspondientes necesarios para la tramitación de la prestación por desempleo. De no hacerlo incurre en infracción grave (multa entre 626€ y 6.250€).

Autoridad Laboral competente

(*V. tras estas listas de comprobación las distintas páginas webs de las CCAA que determinan su competencia*)

Órgano competente de la Comunidad Autónoma:

- Cuando la medida sólo afecte a centros ubicados en una Comunidad Autónoma
- Cuando la medida afecta a centros ubicados en más de una Comunidad Autónoma pero el 85 % de la plantilla pertenezca dicha comunidad y existan trabajadores afectados.
- Dirección General de Empleo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.*
- Cuando la medida afecta a centros ubicados en más de una Comunidad Autónoma, salvo supuesto de que el 85% de la plantilla pertenezca a una comunidad autónoma y existan trabajadores de la misma afectados.
- Cuando la medida afecte a centros ubicados en varias comunidades autónomas (2):
- Empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación.
- Empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado.
- Empresas que tienen la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003 o sustituida a partir del 2 de octubre de 2016 por la Ley 40/2015.
- Empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica por norma con valor de ley.

- En los tres supuestos que se indican a continuación cuando la medida afecte.

Delegación del Gobierno:

- Cuando en puesto anterior (2) la empresa o centros de trabajo están ubicados en comunidad Autónoma uniprovincial.
- Si la medida afecta a más de 200 trabajadores o tienen especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social puede abocar su competencia.

Subdelegación del Gobierno:

- Cuando en puesto anterior (2) le empresa o centros de trabajo están ubicados en una provincia de una Comunidad Autónoma.
- Si la medida afecta a más de 200 trabajadores o tienen especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social puede abocar su competencia.

Delegación del Gobierno de las Ciudades de Ceuta o Melilla:

- Cuando los trabajadores afectados se encuentren adscritos a centros ubicados en estas ciudades.
- Si la medida afecta a más de 200 trabajadores o tienen especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social puede abocar su competencia.

Ventajas

- Las empresas, previa resolución de la Autoridad Laboral, podrán solicitar a la TGSS la **exoneración del abono del 100 % de la cotización** si a fecha de 29 de febrero de 2020 tuvieran **menos de 50** personas trabajadoras en situación de alta y del **75 % para las que tengan 50 o más**.
- Las personas trabajadoras afectadas tienen derecho a la **prestación contributiva por desempleo**, aunque carezcan del período ocupación cotizada mínimo necesario para ello. El SEPE **abona el 70 %** de la base reguladora durante los 180 primeros días, con los topes máximos y mínimos establecidos. No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. La empresa **cotizará el 100 %** de la base de cotización, aunque suspenda o reduzca la jornada.

Impugnación

- El empresario podrá interponer recurso de alzada contra la resolución de la Autoridad Laboral que no constate fuerza mayor y, posteriormente, demanda ante los juzgados de lo Social en caso de que no estimen el recurso de alzada.
- Por los representantes de los trabajadores o representantes sindicales por vía del conflicto colectivo, siempre que estos últimos tengan implantación suficiente en el ámbito del procedimiento.
- Por los trabajadores afectados a través del procedimiento previsto en el art. 138 LJS, demanda que deberá presentarse en el plazo de caducidad de 20 días hábiles.

6. Modelos oficiales de comunicación y solicitud en despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada



6. Modelos oficiales de comunicación y solicitud en despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada

Adjuntamos los enlaces a las páginas web de los portales de cada Comunidad Autónoma donde encontrará la información para la tramitación de los ERTes

Andalucía	https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/501/datos-basicos.html
Asturias	https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.46a76b28f520ecaaf18e90dbb-b30a0a0/?vgnextoid=27c85a8a9ad4f010VgnVCM100000b0030a0aRCRD&vgnnextchannel=1bc093a312660210VgnVCM100000b0030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&canalSeleccionado=1
Aragón	https://www.aragon.es/-/regulacion-de-empleo
Canarias	https://sede.gobcan.es/sede/procedimientos_servicios/tramites/3191
Cantabria	https://dgte.cantabria.es/tramites-y-registros/despido-colectivo-suspension-de-contratos-y-reduccion-de-jornada
Castilla La Mancha	https://www.jccm.es/tramitesygestiones/presentacion-de-los-ertes-por-fuerza-mayor-como-consecuencia-del-covid-19
Castilla y León	http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1255645608819// /:
Cataluña	https://treball.gencat.cat/es/ambits/relacions_laborals/expedients_regulacio_ocupacio/
Comunidad de Madrid	http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354197780204&noMostrar-ML=true&pageid=1331802501674&pagename=PortalCiudadano%2FCM_Tramite_FA%2FFP-CIU_fichaTramite&vest=1331802501621
Comunitat Valenciana	http://www.gva.es/va/inicio/procedimientos/pro_documentos;jsessionid=pk2gVl5b2rHGvg-3dGd1l2Q7kzxdG3l77pXDm3zhbr2BLjQmLNH8k!-1454249460!1432729979130?id_proc=354
Extremadura	https://ciudadano.gobex.es/buscador-de-tramites/-/tramite/ficha/2797
Galicia	http://traballo.xunta.es/expedientes-de-regulacion-de-empleo
Illes Balears	https://www.caib.es/seucaib/ca/tramites/tramite/1535989 https://www.caib.es/seucaib/ca/tramites/tramite/1536012
La Rioja	https://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=694948&web=000&proc=00356
Navarra	http://www.navarra.es/home_es/servicios/ficha/2914/Tramitacion-de-expedientes-de-regulacion-de-empleo
País Vasco	http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/r45-conttrl/es/contenidos/informacion/5233/es_2289/es_12161.html
Región de Murcia	https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3018&IDTIPO=240&RASTRO=-c775m2482,

7. Formularios



the answer company™
THOMSON REUTERS®

7. Formularios

1.- Solicitud de Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19

NOTA.- El ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19, es una especialidad del ERTE por fuerza mayor (regulado en el ET y RD 1483/2012). Para constatar su especialidad, hay que contemplar lo que establece el RDL 8/2020. Chequee que la situación cumple con esta normativa. En caso contrario, analice si existe causa ETOP para presentar esa modalidad.

1.- Los requisitos para constatar fuerza mayor como causa motivadora del ERTE:

- Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma.
- Que provoquen cualquiera de estas situaciones:
 - Suspensión o cancelación de actividades.
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública.
 - Restricciones en el transporte público.
 - Restricciones de la movilidad de las personas y/o de las mercancías.
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
 - Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- Que se acrediten debidamente tales situaciones.

2.- Actividades afectadas:

1. Museos.
2. Archivos.
3. Bibliotecas.
4. Monumentos
5. Espectáculos públicos.
6. Esparcimiento y diversión.
7. Café-espectáculo.
8. Circos.
9. Locales de exhibiciones.
10. Salas de fiesta.
11. Restaurante-espectáculo.
12. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
13. Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
14. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
 15. Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Boleras y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
 16. Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
 17. Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.

18. Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

19. Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.

20. Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.

21. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

22. De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

23. De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE¹

D. / Dña., en representación de la empresa, según acredito con la copia digitalizada de poder notarial que acompaño, por medio del presente escrito, y al amparo de lo dispuesto en el art. 47 ET en relación con el RD 1483/2012 y con los arts. 22 a 25 del RDL 8/2020, por medio del presente escrito formulo SOLICITUD de expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 en base a los siguientes

HECHOS Y FUNDAMENTOS

PRIMERO.- La empresa que represento está dedicada a la actividad de², en horario, con un total de personas trabajadoras, con un único centro de trabajo, con los siguientes puestos y/o grupos profesionales-categorías:

-
-
-

Los datos de la empresa son los siguientes:

- NIF/NIE
- Razón Social
- Correo electrónico
- Teléfono
- Dirección
- Actividad
- Número inscripción Seguridad Social
- Convenio aplicable

SEGUNDO.- El pasado día 14 de marzo de 2020, como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria producida por el COVID-19, el cual ha sido prolongado por la declaración de estado de alarma por el RD 463/2020,³

Como consecuencia de este hecho causante se ha tenido que⁴ por razones de fuerza mayor por lo que la empresa que represento se ve obligada a suspender el contrato de⁵, pues en otro caso quedaría totalmente comprometida su viabilidad futura.

De conformidad a lo dispuesto en el art. 22.2.a) del RDL 8/2020, se acompaña informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad de⁶ como consecuencia del COVID-19, y comunicación de la solicitud a las personas trabajadoras, al no existir representación legal⁷.

TERCERO.- A la vista de lo anterior, la empresa que represento se ve en la necesidad de solicitar que se constate la fuerza mayor por parte de la autoridad laboral a la que me dirijo a fin de suspender los

1. Véase apartado preguntas y respuestas: núm. 3
 2. Indicar actividad del listado de la nota al formulario
 3. Relatar los hechos excepcionales que afectan a la empresa
 4. Indicar la situación provocada: ver listado en la nota al formulario
 5. Indicar número de personas afectadas y actividad.
 6. Indicar actividad del listado de la nota al formulario
 7. En caso de que exista representación adaptarlo.

contratos de trabajo de⁸ desde la fecha del hecho causante 14 de marzo de 2020 hasta que se pueda reanudar la actividad de la empresa cuando finalicen de las limitaciones de la actividad derivadas de la declaración de estado de alarma o de sus prórrogas.

CUARTO.- Acompaño la siguiente documentación para la tramitación de la solicitud⁹.

- NIF/NIE de la persona que insta el expediente y documentación de la empresa.
- Poder notarial de la persona que insta el expediente
- Relación nominal de trabajadores afectados con especificación del DNI, número de afiliación, categoría y grupo profesional, fecha de ingreso y salario mensual o diario¹⁰.
- Comunicación de inicio del expediente a los trabajadores.
- Informe justificativo de la causa alegada y su vinculación con el COVID-19.
- Documentación acreditativa consistente en

Por lo expuesto,

SOLICITO que se tenga por instado por la empresa que represento el expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor y se dicte resolución por la que se constate la existencia de fuerza mayor desde el día 14 de marzo de 2020 hasta la finalización de las limitaciones derivadas del estado de alarma o sus prórrogas a los efectos de suspensión de los contratos de trabajo como queda expuesto.

En.....a.....de.....de.....

8. Indicar número de personas afectadas y actividad

9. Véase apartado preguntas y respuestas: núm. 5

10. Se adjunta a continuación modelo

DNI: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio:	Nº Afiliación Seg. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores?
DNI: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio:	Nº Afiliación Seg. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores?
DNI: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio:	Nº Afiliación Seg. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores?
DNI: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio:	Nº Afiliación Seg. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores?
DNI: Apellidos: Nombre: Nacido el: Naturaleza: Provincia: Domicilio:	Nº Afiliación Seg. Social: Grupo Profesional: Especialidad: Categoría: Fecha ingreso en Empresa: Salario día: o mes: ¿Es representante legal de los trabajadores?

DNI:		Nº Afiliación Seg. Social:
Apellidos:		Grupo Profesional:
Nombre:	Nacido el:	Especialidad:
Naturaleza:		Categoría:
Provincia:		Fecha ingreso en Empresa:
Domicilio:		Salario día: o mes:
		¿Es representante legal de los trabajadores?

2.- Comunicación a las personas trabajadoras del inicio del procedimiento de la suspensión del contrato /reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

En , a de de

Sr. D./ Sra. D./Dña.

Muy señor/a nuestro/a:

De acuerdo con lo establecido en el art. 22.2 a) del RDley 8/2020, de 17 de marzo, se ha instado ante (*indicar la autoridad laboral competente*) solicitud del procedimiento de suspensión de de contratos de trabajo o reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*) número..... para que constate o no la existencia de fuerza mayor derivada del COVID 19 alegada por la empresa desde la fecha del hecho causante que se produjo el día....., a los efectos de que por la empresa se dicte, en su caso, la correspondiente decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*), que surtirán efectos desde la referida fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Estando afectado el centro de trabajo en el que Vd. presta servicios e incluido en la relación de trabajadores de la solicitud, por medio de la presente le comunicamos la decisión de la empresa de iniciar el proceso de SUSPENSIÓN de la relación laboral por causa de fuerza mayor o REDUCCIÓN DE JORNADA (*táchese lo que no proceda*), con efectos del día mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y hasta su finalización, siendo voluntad de esta empresa reanudar la relación laboral con Vd. en las mismas condiciones tan pronto cese la causa de fuerza mayor.

Con el ruego de que acuse recibo de este escrito, le saluda atentamente

Recibí el de de

El trabajador

La Dirección

3.- Comunicación a las personas trabajadoras de la suspensión del contrato /reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

En , a de de
Sr. D./ Sra. D./Dña.

Muy señor/a nuestro/a:

Tras concluir el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo / reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*) número..... seguido ante los Servicios de Trabajo de..... como consecuencia de fuerza mayor derivada del COVID-19, la autoridad laboral ha dictado resolución de fecha..... en la que se constata la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa desde la fecha del hecho causante que se produjo el día....., a los efectos de que por la empresa se dicte, en su caso, la correspondiente decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos / reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*), que surtirán efectos desde la referida fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Estando afectado el centro de trabajo en el que Vd. presta servicios e incluido en la relación de trabajadores de la solicitud, por medio de la presente le comunicamos la decisión de la empresa de SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS /REDUCCION DE JORNADA (*táchese lo que no proceda*) de la relación laboral por causa de fuerza mayor, con efectos del día..... mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y hasta su finalización, siendo voluntad de esta empresa reanudar la relación laboral con Vd. en las mismas condiciones tan pronto cese la causa de fuerza mayor.

Con el ruego de que acuse recibo de este escrito, le saluda atentamente

Recibí el de de

El/La trabajador/a

La Dirección

