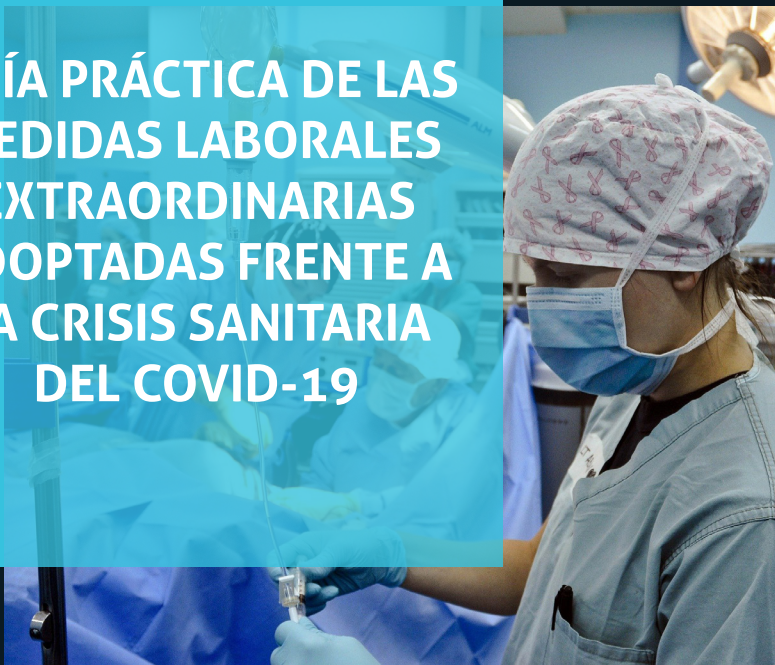


GUÍA PRÁCTICA DE LAS MEDIDAS LABORALES EXTRAORDINARIAS ADOPTADAS FRENTE A LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19



Tomás Sala Franco
Marien Velasco Paños



tirant
lo blanch

guías
PRÁCTICAS

**GUÍA PRÁCTICA DE LAS MEDIDAS
LABORALES EXTRAORDINARIAS
ADOPTADAS FRENTE A LA CRISIS
SANITARIA DEL COVID-19**

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG

Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia

ANA CAÑIZARES LASO

Catedrática de Derecho Civil de la Universidad de Málaga

JORGE A. CERDIO HERRÁN

Catedrático de Teoría y Filosofía de Derecho. Instituto Tecnológico Autónomo de México

JOSÉ RAMÓN COSSIO DÍAZ

Ministro en retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y miembro de El Colegio Nacional

EDUARDO FERRER MAC-GREGOR POISOT

Presidente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

OWEN FISS

Catedrático emérito de Teoría del Derecho de la Universidad de Yale (EEUU)

JOSÉ ANTONIO GARCÍA-CRUCES GONZÁLEZ

Catedrático de Derecho Mercantil de la UNED

LUIS LÓPEZ GUERRA

Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Carlos III de Madrid

ÁNGEL M. LÓPEZ Y LÓPEZ

Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla

MARTA LORENTE SARIÑENA

Catedrática de Historia del Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid

JAVIER DE LUCAS MARTÍN

Catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política de la Universidad de Valencia

VÍCTOR MORENO CATENA

Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Carlos III de Madrid

FRANCISCO MUÑOZ CONDE

Catedrático de Derecho Penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

ANGELIKA NUSSBERGER

Jueza del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Catedrática de Derecho Internacional de la Universidad de Colonia (Alemania)

HÉCTOR OLASOLO ALONSO

Catedrático de Derecho Internacional de la Universidad del Rosario (Colombia) y Presidente del Instituto Ibero-Americano de La Haya (Holanda)

LUCIANO PAREJO ALFONSO

Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

IGNACIO SANCHO GARGALLO

Magistrado de la Sala Primera (Civil) del Tribunal Supremo de España

TOMÁS S. VIVES ANTÓN

Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Valencia

RUTH ZIMMERLING

Catedrática de Ciencia Política de la Universidad de Mainz (Alemania)

Procedimiento de selección de originales, ver página web:

www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19

TOMÁS SALA FRANCO

*Catedrático Emérito del Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Valencia.
Estudio general*

MARIEN VELASCO PAÑOS

Abogada y graduada social

tirant lo blanch

Valencia, 2020

Copyright © 2020

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

© Tomás Sala Franco
Marien Velasco Paños

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELF.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
ISBN: 978-84-1355-382-5

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: <http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf>

Sumario

I. LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO Y SU TRATAMIENTO ASIMILADO AL ACCIDENTE DE TRABAJO	13
1. La asimilación de los periodos de aislamiento o contagio a los accidentes de trabajo	13
2. Los efectos de la asimilación: la cuantía del subsidio y la responsabilidad de mismo	14
3. La duración de esta prestación económica excepcional.....	15
II. LAS MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA	16
4. La bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social	16
5. La duración de la bonificación.....	16
6. El ámbito de aplicación	16
III. LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA POR REAL DECRETO 463/2020, DE 14 DE MARZO Y SUS PRÓRROGAS.....	17
7. El RD 463/2020, de 14 de marzo y la suspensión parcial de actividades empresariales y sus prórrogas.....	17
8. Las prórrogas del estado de alarma	20
IV. EL TRABAJO A DISTANCIA: EL TELETRABAJO	20
9. El carácter preferente del teletrabajo y su obligatoriedad para la empresa.....	20
10. La autoevaluación de los riesgos laborales por el trabajador...	21
11. El mantenimiento de los derechos profesionales del trabajador	21
12. La duración de la medida.....	21
V. EL DERECHO DE ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA.....	22
13. El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la adaptación y/o reducción de su jornada laboral	22
14. La existencia de “ <i>circunstancias excepcionales</i> ”.....	22
15. El derecho a la adaptación de la jornada laboral: los requisitos para su ejercicio	23
16. El derecho a la reducción de la jornada laboral: los requisitos para su ejercicio	24

17. El supuesto de disfrute anterior de una adaptación o reducción de jornada	25
18. La duración de estas medidas excepcionales	25
VI. LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTES) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.....	26
19. La consideración extraordinaria de la fuerza mayo a los efectos de un ERTE	26
20. Las especialidades del ERTE por fuerza mayor	27
21. La imposibilidad de despedir por las causas anteriores.....	30
22. La interrupción del cómputo de los contratos temporales.....	31
23. La duración de los ERTES por fuerza mayor	32
24. Los ERTES iniciados con anterioridad al Real Decreto-Ley 8/2020	33
25. La exoneración total o parcial a la empresa de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.....	33
26. El compromiso empresarial de mantenimiento del empleo durante seis meses.....	34
27. Las medidas excepcionales en materia de protección del desempleo	36
28. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y de protección por desempleo a los trabajadores afectados por ERTES anteriores al Real Decreto-Ley 8/2020 derivados directamente del COVID-19	44
29. La vigencia de estas medidas extraordinarias.....	44
VII. LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTES) POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN	45
30. Las especialidades procedimentales de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19	45
31. La interrupción del cómputo de los contratos temporales.....	46
32. La imposibilidad de despedir por las causas anteriores.....	46
33. Los ERTES iniciados con anterioridad al Real Decreto-Ley 8/2020	47
34. La inexistencia del derecho de la empresa a la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social.....	47
35. La aplicación de las medidas de protección por desempleo a estos ERTES	47

36. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a los trabajadores afectados por ERTES anteriores al Real Decreto-Ley 8/2020 derivados directamente del COVID-19	48
37. La vigencia de estas medidas extraordinarias.....	49
VIII. MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES EN EL ÁMBITO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS INTEGRANTES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN.....	50
38. Las medidas extraordinarias en materia de jornada y de contratación laboral.....	50
IX. EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE DE LOS TRABAJADORES QUE NO PRESTEN SERVICIOS ESENCIALES	51
39. El derecho a un permiso retribuido, recuperable y obligatorio	51
40. Las excepciones a este derecho.....	51
41. El carácter retribuido del permiso.....	52
42. El régimen de la recuperación del permiso	52
43. La posible reserva de un mínimo de plantilla	54
44. Los empleados públicos del EBEP	54
45. La posibilidad de presentar ERTES por fuerza mayor en el periodo de duración del permiso retribuido.....	54
46. La determinación de los servicios esenciales a los efectos del permiso	55
X. EL SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR FALTA DE ACTIVIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRADAS EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	59
47. La concesión de un subsidio extraordinario a los empleados de hogar	59
48. El régimen jurídico del subsidio	59
XI. EL SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL.....	62
49. La concesión de un subsidio excepcional por la finalización de un contrato temporal.....	62
50. El régimen de incompatibilidades.....	63
51. La cuantía del subsidio	63
52. La duración del subsidio.....	63
53. Su aplicación temporal.....	63
54. El procedimiento de tramitación de las solicitudes.....	64

XII. REGLAS APLICABLES A LA DURACIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CELEBRADOS POR LAS UNIVERSIDADES	64
55. La prórroga de los contratos del profesorado universitario contratado laboralmente	64
XIII. REGLAS APLICABLES A LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITOS CON CARGO A FINANCIACIÓN DE CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN Y A LA INTEGRACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD	65
56. La prórroga de los contratos del personal del Sistema Nacional de Salud	65
XIV. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN SITUACIÓN EXCEPCIONAL DE CONFINAMIENTO TOTAL	67
57. La situación excepcional de incapacidad temporal por confinamiento del trabajador	67
XV. LAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE EMPLEO AGRARIO	68
58. Las medidas extraordinarias de flexibilización laboral en el empleo agrario	68
59. Los beneficiarios de las medidas extraordinarias de flexibilización laboral.....	68
60. La compatibilidad de las prestaciones laborales	69
61. Las obligaciones del empresario	71
62. La tramitación.....	71
63. La coordinación y seguimiento	73
64. La aplicación del 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, y el Art. 342 de la LGSS	73
65. Las medidas de simplificación para la tramitación de los procedimientos de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social como consecuencia de la declaración del estado de alarma....	73
66. Las medidas de simplificación para la tramitación de los procedimientos del Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina como consecuencia de la declaración del estado de alarma	76
67. La concesión de licencias y abono de retribuciones a los mutualistas de MUFACE y MUGEJU en situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma.....	78

XVI. LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	80
68. La prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por declaración del estado de alarma.....	80
69. Los requisitos para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad.....	81
70. La cuantía de la prestación.....	82
71. La duración de la prestación.....	82
72. El régimen de las compatibilidades.....	83
73. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.....	83
74. La gestión de la prestación.....	83
75. Supuesto de suspensión de la actividad.....	83
76. El reconocimiento de la prestación extraordinaria.....	84
77. La acreditación de la reducción de la facturación.....	84
XVII. LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÍODO DE PRUEBA PRODUCIDA DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA.....	85
78. La protección por desempleo de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extingue durante el periodo de prueba.....	85

I. LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO O CONTAGIO Y SU TRATAMIENTO ASIMILADO AL ACCIDENTE DE TRABAJO

1. La asimilación de los periodos de aislamiento o contagio a los accidentes de trabajo

La primera de las medidas laborales adoptadas frente al COVID-19 fue la de asimilar al accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio provocado por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el Art. 156 de la LGSS, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Esta medida fue adoptada primero por el Art. 5 del Real Decreto-ley 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 (BOE núm. 62, de 11/03/2020), referido a los trabajadores por cuenta ajena del sector público o privado con contrato de trabajo el que estableció esta medida y, dos días más tarde, por el Art. 11 del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 (BOE núm. 65, de 13/03/2020), referido a los funcionarios públicos.

El Art. 5 del Real Decreto-Ley ha sido modificado por la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 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, ampliando la medida a la restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

Así, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real

Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde se tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

2. Los efectos de la asimilación: la cuantía del subsidio y la responsabilidad de mismo

La cuantía del subsidio por baja por incapacidad temporal derivada del aislamiento o contagio por causa del COVID-19 será del 75 por 100 de la base reguladora (algo inferior al salario cobrado), exigiendo únicamente que el trabajador o funcionario se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los Regímenes el Sistema de Seguridad Social. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

Por convenio colectivo o por otros acuerdos, la empresa podrá complementar esta cantidad hasta el 100 por 100 del salario.

La prestación de incapacidad temporal será abonada así desde el primer día y pagará la Mutua de accidentes de trabajo o la Seguridad Social, evitando así repercutir el coste de los días 4º al 15ª de la prestación a cargo de la empresa, como sucede en los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. El Estado asume así la mayor parte del coste de estas bajas, aunque no tengan un origen laboral, algo que reclamaban las organizaciones empresariales.

En todo caso, durante la situación de incapacidad temporal se mantiene la obligación de cotizar (Arts. 144.4 de la LGSS y 13.2 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social).

Cabrá, desde luego, la sustitución del trabajador en baja por incapacidad temporal derivada del COVID-19 por otro trabajador a través de un contrato de interinidad por sustitución, de una Empresa de Trabajo Temporal o de la subcontratación con otra empresa, siempre que no se trate de una cesión ilegal de trabajadores.

3. La duración de esta prestación económica excepcional

La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

En los casos de restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el Art. 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020. Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible

con el derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.

II. LAS MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS EN LOS SECTORES DE TURISMO Y COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA

4. La bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social

En apoyo de las empresas encuadradas en los sectores del turismo, del comercio y de la hostelería, *“siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo”* —con lo que se excluyen las empresas de comercio y hostelería no vinculadas al turismo— que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuo, se beneficiarán de una bonificación en dichos meses del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores (Art. 13 del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, BOE núm. 65, de 13/03/2020).

5. La duración de la bonificación

Esta bonificación será de aplicación desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.

6. El ámbito de aplicación

La norma establece un ámbito territorial de aplicación en todo el territorio nacional salvo en Baleares y Canarias, donde será de

aplicación la bonificación especial establecida en el Art. 2 del Real Decreto-ley 12/2019, de 11 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook, que añade a los meses de bonificación general previstos los meses de octubre y diciembre.

III. LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA POR REAL DECRETO 463/2020, DE 14 DE MARZO Y SUS PRÓRROGAS

7. El RD 463/2020, de 14 de marzo y la suspensión parcial de actividades empresariales y sus prórrogas

Por RD 463/2020, de 14 de marzo, fue declarado el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67, de 14 de marzo de 2020) por quince días naturales a partir su publicación en el BOE, suspendiendo las actividades empresariales en una serie de ámbitos de gran repercusión laboral. Así:

a) En el ámbito educativo y de la formación, se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados, debiendo mantener las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y *on line*, *“siempre que resulte posible”* (Art. 9 del RD 463/2020).

b) Por otra parte, se suspendió la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, 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, el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio y cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio, suspendiendo asimismo (Art. 10 del RD 463/2020, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo. BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020):

- La apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del RD (museos; archivos; bibliotecas; monumentos; espectáculos públicos; esparcimiento y diversión: café-espectáculo, circos, locales de exhibiciones, salas de fiestas, restaurante-espectáculo, otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados; culturales y artísticos: auditorios, cines, plazas, recintos e instalaciones taurinas, otros recintos e instalaciones, pabellones de congresos, salas de conciertos, salas de conferencias, salas de exposiciones, salas multiuso, teatros; deportivos: locales o recintos cerrados, campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables, campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables, 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 asimilables, 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; 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; actividades recreativas: de baile, discotecas y salas de baile, salas de juventud; deportivo-recreativas: locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades; 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; culturales y de ocio: parques de atracciones, ferias y asimilables, parques acuáticos, casetas de feria, parques zoológicos, parques recreativos infantiles; recintos abiertos y vías públicas: verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folklóricas; de ocio y diversión: Bares especiales, bares de copas sin actuaciones musicales en directo, bares de copas con actuaciones musicales en directo; de hostelería y restauración: tabernas y bodegas, cafeterías, bares, café-bares y asimilables, chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables, restaurantes, auto-servicios de restauración y asimilables, bares-restaurante, bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, salones de banquetes, terrazas.

- Las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
- Las verbenas, desfiles y fiestas populares.

La Orden SND/ 257/2020 de 19 de marzo, declaro la suspensión de apertura al público de establecimientos de alojamiento turístico, como hoteles, y de corta estancia, campings, aparcamientos de caravanas y también alojamientos turísticos de larga estancia y de temporada.

La Orden SND/340/ 2020 de 12 de abril, que suspende determinadas actividades relacionadas con obras de intervención en edificios existentes por riesgo de contagio a terceros, principalmente

reformas, exceptuando reparaciones urgentes en instalaciones o averías.

La suspensión temporal de estas actividades empresariales provoca, en cada caso, la suspensión temporal de la actividad laboral y, consiguientemente, la suspensión de los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor que deberá tramitarse a través de los correspondientes ERTES (ver *infra*).

8. Las prórrogas del estado de alarma

El estado de alarma fue prorrogado por el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020 y, más tarde, por la Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados, hasta las 00:00 horas del día 26 de Abril de 2020 (BOE núm. 101, de 11 de Abril de 2020),

IV. EL TRABAJO A DISTANCIA: EL TELETRABAJO

9. El carácter preferente del teletrabajo y su obligatoriedad para la empresa

En desarrollo del RD 363/2020, el Art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020) vino a establecer el carácter preferente y obligatorio del trabajo a distancia frente a la cesación temporal del trabajo o la reducción de la jornada laboral (estos, frente a los ERTES): *“(el teletrabajo) se establecerá... si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”*.

Así, la empresa podrá obligar a sus trabajadores a seguir trabajando en régimen de teletrabajo y los trabajadores, por su parte, obligar a la empresa a utilizar el teletrabajo, siempre, claro está, con los límites legalmente señalados.

Esta medida se acompaña de un *Plan Acelera* de ayudas a las Pymes para realizar inversiones tecnológicas en el trabajo.

10. La autoevaluación de los riesgos laborales por el trabajador

Para facilitar la implantación del teletrabajo en las empresas que no tuvieran experiencia en ello, el Real Decreto-Ley establece que se entenderá cumplida la obligación legal de hacer una evaluación de riesgos mediante *“una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”*.

11. El mantenimiento de los derechos profesionales del trabajador

El teletrabajo no supondrá en ningún caso una merma en los derechos profesionales del trabajador que tuviera en el anterior trabajo presencial: retribución, jornada laboral, descansos, etc.), de representación colectiva y de Seguridad Social, salvo, naturalmente, aquellos que sean inherentes de la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo de manera presencial, conforme a lo dispuesto en el Art. 13 del ET para el trabajo a distancia.

12. La duración de la medida

La medida tiene carácter temporal y extraordinario y mantendrá su vigencia durará hasta un mes después de la finalización de la vigencia del estado de alarma (Disposición Final Décima del

Real Decreto-Ley 8/2020), si bien el Art. 15 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de Abril prorroga su vigencia durante los dos meses posteriores a la finalización del estado de alarma y, en atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno.

Cabe, no obstante, pensar en la posibilidad del mantenimiento del teletrabajo en empresas que hasta ahora no lo habían utiliza-

do, como consecuencia de esta excepcionalidad, modificando la *“mentalidad presencialista”* típica del empresario español medio, poco propicia a valorar más la presencia física del trabajador que los resultados del trabajo.

V. EL DERECHO DE ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA

13. El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la adaptación y/o reducción de su jornada laboral

Cuando sea necesaria la presencia de los trabajadores para la atención y cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar por consanguinidad hasta el segundo grado y concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma (Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020).

Así pues, cabrá solicitar a la vez una adaptación y una reducción de la jornada laboral, no tratándose necesariamente de alternativas.

14. La existencia de *“circunstancias excepcionales”*

Se entiende que concurren estas *“circunstancias excepcionales”* en los tres casos siguientes:

1º) 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.

2º) 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.

3º) Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

15. El derecho a la adaptación de la jornada laboral: los requisitos para su ejercicio

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a:

- La distribución del tiempo de trabajo.
- Un cambio de turno.
- Una alteración del horario.
- Un horario flexible.
- Una jornada partida o continuada.
- Un cambio de centro de trabajo.
- Un cambio de funciones.
- Un 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.

El derecho a la adaptación de la jornada es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde al trabajador, 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 el trabajador, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, de-

biendo hacer lo posible la Empresa y el trabajador 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 especial del Art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LJS), sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, entendiéndose que el ejercicio de este derecho es ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

16. El derecho a la reducción de la jornada laboral: los requisitos para su ejercicio

El derecho a la reducción de la jornada laboral, con la reducción proporcional del salario, se rige por lo establecido en los Arts. 37.6 y 37.7 del ET y convenios colectivos que los mejoren. Así:

a) La reducción de jornada de trabajo diaria deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

b) La reducción de jornada deberá ser como mínimo de un octavo pudiendo alcanzar como máximo el cien por cien de la jornada si resultara necesario.

c) Cuando la reducción de jornada llegue al 100 por 100, el derecho del trabajador deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa, lo que no se entiende muy bien dado que parecería que en todos los casos de reducción de jornada debería estar justificada y ser razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

d) En el supuesto establecido en el Art. 37.6 segundo párrafo —cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (¿hasta qué punto no hay una contradicción dentro del mismo precepto?) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo— no será necesario que el

familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

e) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, respetando los criterios establecidos en el convenio colectivo aplicable. Las discrepancias surgidas entre el trabajador y la empresa serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el Art. 139 de la LJS (Art. 37.7 del ET).

17. El supuesto de disfrute anterior de una adaptación o reducción de jornada

En el caso de que el trabajador 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 Art. 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 previstas, 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.

18. La duración de estas medidas excepcionales

La medida tiene carácter temporal y extraordinario y mantendrá su vigencia durará hasta un mes después de la finalización de la vigencia del estado de alarma (Disposición Final Décima del

Real Decreto-Ley 8/2020), si bien el Art. 15 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de Abril proroga su vigencia durante los dos meses posteriores a la finalización del estado de alarma y, en atención a

las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno.

VI. LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTES) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

19. La consideración extraordinaria de la fuerza mayor a los efectos de un ERTE

El Art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020), con la finalidad de evitar despidos con ocasión de la incidencia del COVID-19 en las relaciones laborales, viene a establecer, con carácter excepcional que 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, entendida como *“la causa generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral”*.

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y

reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad (Disposición Final Octava del Real Decreto-Ley 15 /2020, de 21 de Abril).

En la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 20 de marzo de 2020 se especifican en un largo listado las empresas que pueden acceder a un ERTE por fuerza mayor.

En todo caso, cabe referirnos ahora a una serie de supuestos planteados en la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social y a la solución dada a los mismos. Así:

1º) Si una empresa presenta un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis que, posteriormente, tras la declaración del estado de alarma se ha convertido en fuerza mayor, la empresa podrá presentar un nuevo ERTE por fuerza mayor pero deberá desistir del ERTE anterior por causas productivas, comunicándolo al Registro Electrónico General de la Administración General del Estado (Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas), debiendo disponer del DNI electrónico o de un certificado electrónico en vigor.

2º) Si una empresa presentó un ERTE incluyendo solamente a parte de la plantilla, no podrá luego incrementar al número de trabajadores afectados, debiendo para ello presentar un nuevo ERTE.

3º) Si una empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral resuelve que no está acreditada, la empresa podrá presentar un ERTE por causas productivas.

20. Las especialidades del ERTE por fuerza mayor

El procedimiento a seguir sería el general establecido en los Arts. 47.3 y 51.7 del ET y RD 1483/2020, de 29 de octubre, para la suspensión de contratos y reducción de jornadas con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, indicando los trabajadores afectados (entre los que podrá incluirse

a los trabajadores que estén de baja por incapacidad temporal, si bien tal condición deberá reflejarse en la relación de trabajadores afectados por el ERTE), 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.

Los formularios para presentar un ERTE por fuerza mayor se encuentran en la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ahora bien, a través de esta Sede Electrónica solo pueden presentarse los ERTES de la competencia del Ministerio, que son aquellos que afectan a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma, salvo que el 85 por 100 como mínimo de los trabajadores pertenezcan a centros sitios en una determinada Comunidad Autónoma y haya afectados de esa Comunidad Autónoma, en cuyo caso ésta será la competente para tramitar el ERTE, debiendo a estos efectos computar por igual a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

b) La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores si bien no existe obligación de remitir el informe justificativo ni la documentación acreditativa a dichos trabajadores.

La fecha que debe figurar en el ERTE para reanudar la actividad será lógicamente la de finalización del estado de alarma, incluidas sus prórrogas.

c) La empresa deberá trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estos. Asimismo deberá trasladarles el informe justificativo que acompaña a la solicitud y la documentación acreditativa. No existe, en cambio, obligación de realizar un periodo de consultas ni tampoco obligación de solicitar informe a los representantes de los trabajadores sobre el cese temporal de la actividad ni sobre la reestructuración de plantilla consiguiente, lo que no impide, desde luego, que se hagan.

d) La autoridad laboral podrá recabar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es preceptivo y, en caso de solicitarlo la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá que evacuarlo en el plazo improrrogable de cinco días.

e) La autoridad laboral tendrá que dar audiencia a la empresa y a los representantes de los trabajadores por plazo de un día en el caso de que puedan ser tenidos en cuenta para la resolución otros hechos, alegaciones o pruebas distintos de los aportados por la empresa.

f) La fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

g) 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.

h) La superación del plazo máximo establecido para la resolución administrativa autorizatoria provocaría los efectos del silencio administrativo positivo, debiendo entenderse concedida la autorización, con base en lo dispuesto en el Art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (en adelante, LPAC), que, como regla general, otorga al silencio administrativo sentido positivo, salvo que se establezca lo contrario en una norma con rango de ley, en una norma de la Unión Europea o de Derecho Internacional aplicable en España, cosa que no sucede en el presente caso.

El Dictamen de la Abogacía del Estado, de 3 de Abril de 2020, dictado a petición de la Dirección General de Trabajo, ha considerado que, al amparo de lo dispuesto en el Art. 23 de la LPAC, sería posible la ampliación del plazo máximo de cinco días establecido por el Art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020 para resolver las solicitudes de los ERTES por fuerza mayor, siempre que se verifiquen los requisitos formales (acuerdo de la autoridad laboral y comunicación a los interesados) y de motivación (número de solicitudes formuladas) exigidos por la jurisprudencia interpretativa de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (STS de 30 de enero de 2013).

También cabrá la suspensión del plazo máximo para resolver cuando deba requerirse a la empresa la subsanación de las deficiencias o la aportación de documentos u otros elementos de juicio necesarios o cuando la autoridad laboral decida realizar alguna actividad complementaria (Art. 22 de la LPAC).

i) Si la resolución de la autoridad laboral no constatase la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá impugnar dicha decisión ante la jurisdicción social, sin perjuicio de iniciar un procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo y reducción de jornada ordinario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver *infra*).

21. La imposibilidad de despedir por las causas anteriores

En todo caso, las causas de fuerza mayor en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (Art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

Así, las empresas no podrán despedir (colectiva o individualmente) por razones objetivas basándose en la crisis del coronavirus, con los 20 días de salario por año trabajado de indemnización, aunque seguirán teniendo acceso al despido disciplinario y al objetivo por causas no relacionadas con la COVID-19, aunque en el caso de demostrarse que una empresa ha despedido a una persona por esta crisis sanitaria, el despido sería calificado de improcedente, con una indemnización de 33 días por año trabajado. Y, desde luego, serán posibles y lícitas las extinciones contractuales por dimisión del trabajador, jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o gran validez.

Esta prohibición afectaría también a las empresas contratistas que vieran finalizar su contrata por causa vinculada al COVID-19, no pudiendo rescindir los contratos temporales de obra o servicio determinados vinculados a la contrata, pudiendo, desde luego, acudir a un ERTE por causa de fuerza mayor.

Lo mismo sucedería de tratarse de un Empresa de Trabajo Temporal, en el caso de que la empresa usuaria no necesitase a los trabajadores de ésta por haber procedido al cierre total o parcial de su actividad empresarial.

22. La interrupción del cómputo de los contratos temporales

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo o de interinidad, incluidos en un ERTE por fuerza mayor del Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de los trabajadores afectados (Art. 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

De esta manera, cuando concluyan los ERTE se reanudarán esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo correspondiente al ERTE, pudiendo extinguirse cuando se produzca el término final pactado, no pudiendo extinguirse durante la duración del ERTE por el transcurso del plazo pactado. Así sucederá con los contratos eventuales, con los contratos de interinidad de plaza vacante o con los contratos de relevo con jubilación parcial diferida. Y en los contratos temporales por obra o servicio determinado, la causa de su extinción será la terminación de la obra o servicios contratados y no su suspensión por ERTE. Ahora bien, de tratarse de un contrato de interinidad por sustitución o de un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, la concurrencia de la causa de extinción durante el periodo de duración del ERTE hará decaer válida y eficazmente el contrato (así se manifiestan los Informes de la Dirección General de Trabajo de 7 y de 11 de Abril de 2020).

23. La duración de los ERTES por fuerza mayor

La duración de los ERTES por fuerza mayor del Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el Art. 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas (Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

24. Los ERTES iniciados con anterioridad al Real Decreto-Ley 8/2020

Estas especialidades en un principio no se aplicaron 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 la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (Disposición Transitoria Primera.1 del Real Decreto-Ley 8/2020). Sin embargo, la Disposición Final Primera del Real Decreto Ley 9/2020 derogó la disposición anterior, estableciendo que las medidas extraordinarias de cotización y protección por desempleo previstas en los Arts. 24 y 25 del Real Decreto-Ley 8/2020 si serían de aplicación a los trabajadores afectados por los procedimientos anteriores a esa fecha.

25. La exoneración total o parcial a la empresa de las cuotas empresariales a la Seguridad Social

En los ERTES autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, no hay que dar de baja a los trabajadores, si bien la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará excepcionalmente a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el Art. 273.2 de la Ley General de la Seguridad Social, de 30 de octubre de 2015 (en adelante, 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, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 por 100 de la aportación empresarial (Art. 24 del Real Decreto-Ley 8/2020).

Dicha exoneración no tendrá efectos para el trabajador, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el Art. 20 de la LGSS, prohibiendo que puedan obtener

beneficios de la Seguridad Social aquellas empresas que no estén al corriente en el pago de las cuotas en la fecha de su concesión.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y del período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social 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 Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

26. El compromiso empresarial de mantenimiento del empleo durante seis meses

La empresa que solicite la exoneración de cotizaciones deberá comprometerse a mantener el empleo durante el plazo de seis desde la fecha de reanudación de la actividad (Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020).

El alcance del compromiso empresarial no queda claro, ni siquiera después de la Disposición Adicional 14 del Real Decreto-Ley 11/2020, cuando señala que *“el compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales,*

cinematográfico y audiovisual". Lo único claro es que el compromiso de mantenimiento del empleo afecta solamente a los trabajadores fijos y no a los temporales: *"en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación"*. Y, desde luego, también serán posibles y lícitas las extinciones contractuales por dimisión, jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o gran validez.

Por otra parte, el compromiso empresarial de mantenimiento del empleo afectará, a nuestro juicio, a toda la plantilla de la empresa y no solamente a los trabajadores afectados por el ERTE (en sentido contrario se manifiesta la Dirección General de Trabajo en su Informe del 7 de Abril de 2020, cuando señala que *"respecto de los concretos trabajadores en relación con los cuales se extiende el compromiso son aquellos incluidos en el ámbito personal de la medida coyuntural adoptada por la empresa, esto es, los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada"*), si bien, desde luego, ello no impedirá que el empresario pueda despedir disciplinariamente o que se extingan los contratos por jubilación, por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por dimisión de algún trabajador. A nuestro juicio, la prohibición alcanzará únicamente a los despidos por causas objetivas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ya sean individuales o colectivas.

Tampoco queda claro cuál es la fecha en la que debe considerarse el nivel de empleo a mantener: si la fecha de inicio del ERTE o la fecha de finalización de la causa y consiguiente reanudación de la actividad, aunque nos inclinamos a pensar que sería la primera.

Por otra parte, lo que el Real Decreto-Ley prohíbe es la extinción de los contratos pero no la suspensión o reducción de jornada de los mismos. Así pues, cabrá presentar en este periodo de seis meses ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de produc-

ción, siendo éste es el criterio de la Dirección General de Trabajo en su Informe de 11 de Abril de 2020).

En el caso de no cumplir tal obligación, tal como se encuentra redactado el precepto legal, el empresario tendrá que proceder al reingreso de las cotizaciones de todos los trabajadores afectados por el ERTE de cuyo pago se haya exonerado.

En todo caso, dada la inexistencia de previsión legal expresa, el tiempo de suspensión del contrato por causa del ERTE no computará a efectos de antigüedad para la indemnización por despido.

27. Las medidas excepcionales en materia de protección del desempleo

En el caso de que el ERTE fuese autorizado administrativamente, el trabajador no tendrá derecho a cobrar una indemnización de la empresa, si bien pasará a cobrar las prestaciones por desempleo.

Para estos casos el Art. 24 del Real Decreto-Ley 8/2020 establece una serie de medidas excepcionales en materia de protección por desempleo. Así, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

1ª) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en la LGSS, a los trabajadores afectados, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

2ª) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos (el “*contador a cero*”).

3ª) En todo caso se requerirá que el inicio de la relación laboral hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley.

4ª) Estas medidas serán aplicables a los trabajadores afectados, 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, reconociéndoles un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de 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.

5ª) La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a 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 fuerza mayor.

6ª) La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se realizará en los siguientes términos:

a) En el supuesto de que la empresa en la que prestan servicios haya adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada como resultado de los procedimientos regulados en los Arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las personas trabajadoras afectadas podrán beneficiarse de las medidas establecidas.

Los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se

encuentren en periodo de inactividad productiva, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19, podrán beneficiarse también de las medidas dispuestas.

b) Las personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, 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 la persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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.

c) Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.

Si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

A las personas trabajadoras a las que se refiere este párrafo les será de aplicación la reposición del derecho a la prestación (ver supra, supuesto b).

d) Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. El mismo derecho tendrán quienes durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo. En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en el supuesto b) cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

7ª) 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, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los Arts. 268.2 y 276.1 de la LGSS, de modo que 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 por desempleo o del subsidio por desempleo respectivamente (Art. 26 del Real Decreto-Ley 8/2020).

8ª) 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, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas (Art. 27 del Real Decreto-Ley 8/2020):

a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del Art. 276.2 de la LGS, autorizando a la entidad gestora para que pueda 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.

b) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del Art. 276.3, de modo que, 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 fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada por fuerza mayor del Art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, será la fecha del hecho causante de la misma (Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

En desarrollo del Art. 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se establece lo siguiente (Art. 3 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias,

en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020):

a) El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los Arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas, no teniendo que dirigirse personalmente el trabajador afectado al SEPE.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

b) Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de

constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

- La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Esta comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de cinco días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor del Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/2020, el plazo de cinco días empezará a computarse desde esta fecha.

La no transmisión de la comunicación se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el Art. 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a las causas previstas en los Arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

En aplicación de lo previsto en la LISOS, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes

(Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020). Para ello se ha modificado el Art. 23.1 c) y 2 y añadido un de las LISOS, añadido un nuevo párrafo 3 al Art. 43 de la LISOS por la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de Abril.

Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

El reconocimiento indebido de prestaciones al trabajador por causa no imputable al mismo, como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores de la empresa, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, de acuerdo con lo establecido en la LISOS.

El trabajador conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

La obligación de devolver las prestaciones, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables.

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos (Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas com-

plementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES del Art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020.

28. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y de protección por desempleo a los trabajadores afectados por ERTES anteriores al Real Decreto-Ley 8/2020 derivados directamente del COVID-19

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los Arts. 24 y 25 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 entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, siempre que deriven directamente del COVID-19 (Disposición Transitoria Primera.2 del Real Decreto-Ley 8/2020, modificada por Real Decreto-Ley 9/2020. Ver *infra*).

29. La vigencia de estas medidas extraordinarias

Las medidas extraordinarias anteriores estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (Art. 28 del Real Decreto-Ley 8/2020).

VII. LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTES) POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

30. Las especialidades procedimentales de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19

El Art. 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020), con la finalidad de evitar despidos con ocasión de la incidencia del COVID-19 en las relaciones laborales, viene a establecer, con carácter excepcional que en los supuestos en que la empresa decida la suspensión del contrato o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento general:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan estos 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 Art. 41.4 del ET para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contractuales.

En ambos casos, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

c) 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.

En todo caso, a diferencia de los ERTES por causa de fuerza mayor, en estos ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no se necesita la autorización administrativa y, en el caso de no existir acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa puede adoptar libremente la decisión de suspender o reducir la jornada, sin perjuicio de que estas medidas puedan ser impugnadas judicialmente.

Cuando la empresa afectada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no realizase un ERTE pero paralizara de hecho su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el Art. 30 del ET, de manera que el trabajador tendría derecho al salario como si efectivamente hubiera trabajado.

31. La interrupción del cómputo de los contratos temporales

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en el Art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de los trabajadores afectados (Art. 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

32. La imposibilidad de despedir por las causas anteriores

En todo caso, las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión

de contratos y reducción de jornada previstas en el Art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (Art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

33. Los ERTES iniciados con anterioridad al Real Decreto-Ley 8/2020

Estas especialidades no se aplicarán 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 la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (Disposición Transitoria Primera.1 del Real Decreto-Ley 8/2020).

34. La inexistencia del derecho de la empresa a la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social

Al no responder a una situación de fuerza mayor, la empresa no tiene derecho a la exoneración de cotizaciones prevista en el Art. 24 del Real Decreto-Ley 8/2020.

35. La aplicación de las medidas de protección por desempleo a estos ERTES

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas en los Arts. 25, 26 y 27 del Real Decreto-Ley para los ERTES por causa de fuerza mayor (ver supra) se aplicarán también en estos ERTES.

36. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a los trabajadores afectados por ERTES anteriores al Real Decreto-Ley 8/2020 derivados directamente del COVID-19

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en los Art. 25 y ss. del Real 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 entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19 (Disposición Transitoria Primera. 2 del Real Decreto-Ley 8/2020, modificada por Real Decreto-Ley 9/2020).

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada debida a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada (Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

En aplicación de lo previsto en la LISOS, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes (Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas,

en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones al trabajador por causa no imputable al mismo, como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores de la empresa, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

La obligación de devolver las prestaciones, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos.

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos (Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86, de 28 de marzo de 2020).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES del Art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

37. La vigencia de estas medidas extraordinarias

Las medidas extraordinarias anteriores estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (Art. 28 del Real Decreto-Ley 8/2020).

VIII. MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES EN EL ÁMBITO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS INTEGRANTES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

38. Las medidas extraordinarias en materia de jornada y de contratación laboral

En el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Art. 36 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020), establece las medidas laborales excepcionales siguientes:

1ª) Las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuando hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, podrán establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

2ª) De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se autoriza a las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el coronavirus COVID-19, debiendo los contratos indefinidos ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista. Dichos contratos deberán ser comunicados a los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública.

IX. EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE DE LOS TRABAJADORES QUE NO PRESTEN SERVICIOS ESENCIALES

39. El derecho a un permiso retribuido, recuperable y obligatorio

Con la finalidad de congelar la economía del país, con la excepción de los servicios esenciales, el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo (BOE núm. 87, de 29 de marzo de 2020) estableció el derecho a un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, del 30 de marzo al 9 de abril de 2020, ambos inclusive, para todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado que no constituyan servicios esenciales y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020.

40. Las excepciones a este derecho

No obstante, quedaron exceptuados de su ámbito de aplicación:

a) Los trabajadores que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el Anexo del Real Decreto-Ley.

b) Los trabajadores que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el Anexo del Real Decreto-Ley.

c) Los trabajadores contratados por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.

Así, el permiso no afectará al personal que tenga reducida su jornada laboral o suspendido su contrato de trabajo por causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas orga-

nizativas o de producción, pero solamente respecto de la parte de jornada reducida y, desde luego, el permiso afectará al personal no incluido en los ERTES en el caso de ERTES parciales, Ésta es, por otra parte, también la opinión de la Dirección General de Trabajo en su Informe de 11 de Abril de 2020).

d) Los trabajadores que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.

e) Los trabajadores que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

41. El carácter retribuido del permiso

Durante el permiso, los trabajadores conservaron el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo el salario base y los complementos salariales aplicables.

42. El régimen de la recuperación del permiso

El régimen previsto para la recuperación de las horas de trabajo es el siguiente:

a) La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

b) Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

c) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas 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 Art. 41.4 del ET.

d) En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

e) Durante el periodo 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 las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

f) Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el Art. 83 del ET.

g) El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

h) De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el Art. 34.2 del ET, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo aplicable. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

43. La posible reserva de un mínimo de plantilla

Las empresas podían, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tenía como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en días festivos.

En todo caso, el Ministro de Sanidad, en su condición de autoridad competente delegada, podía modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se vieron afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este artículo y sus efectos.

44. Los empleados públicos del EBEP

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedaban habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que fueran necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del EBEP, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.

45. La posibilidad de presentar ERTES por fuerza mayor en el periodo de duración del permiso retribuido

Las empresas pudieron seguir presentando ERTES por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de pro-

ducción relacionadas con el virus en el caso de no poder pagar los salarios a sus trabajadores en ese periodo de permiso retribuido, siempre que reunieran los requisitos para ello.

46. La determinación de los servicios esenciales a los efectos del permiso

La Orden SND/310/2020, de 31 de marzo, vino a establecer en su Anexo como servicios esenciales, a cuyo personal no le fue de aplicación el permiso retribuido, a determinados centros, servicios y establecimientos (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020) los siguientes:

1. Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y de la normativa aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.

2. Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.

3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.

4. Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.

5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo.

6. Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.

7. Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.

8. Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.

9. Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.

10. Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.

11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.

12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.

13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.

14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.

15. Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caos puedan acordarse.

16. Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.

17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

18. Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

19. Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.

20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.

21. Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.

22. Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

24. Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

X. EL SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR FALTA DE ACTIVIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRADAS EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

47. La concesión de un subsidio extraordinario a los empleados de hogar

Los Arts. 30 a 32 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020), establecen un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, dado que no tienen derecho al desempleo.

48. El régimen jurídico del subsidio

El régimen jurídico del subsidio es el siguiente:

1º) Tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas

ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

b) Se haya extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido disciplinario del Art. 49.1 k) del ET o por el desistimiento del empleador/a, en los términos previstos en el Art. 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

2º) La acreditación del hecho causante deberá efectuarse por medio de una declaración responsable, firmada por el empleador/a respecto del cual se haya producido la disminución total o parcial de servicios. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo, este podrá acreditarse por medio de carta de despido, comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

3º) La cuantía del subsidio extraordinario por falta de actividad será el resultado de aplicar el porcentaje del setenta por ciento a la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30.

Si fueran varios los trabajos desempeñados en este sistema especial, se calculará la base reguladora correspondiente a cada uno de los distintos trabajos que hubieran dejado de realizarse.

En todo caso, la cuantía del subsidio extraordinario no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado el trabajador.

Cuando fueran varios los trabajos desempeñados, la cuantía total del subsidio será la suma de las cantidades obtenidas aplicando a las distintas bases reguladoras correspondientes a cada uno de los distintos trabajos el porcentaje del setenta por ciento, teniendo

dicha cuantía total el límite del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el caso de pérdida parcial de la actividad, en todos o alguno de los trabajos desempeñados, se aplicará a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente; si la cuantía total del subsidio, previamente a la aplicación de dichos porcentajes, alcanzara el importe del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se prorrateará dicho importe entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización durante el mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos, aplicándose a las cantidades así obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado el trabajador en la actividad correspondiente.

4º) Este subsidio extraordinario por falta de actividad se percibirá por periodos mensuales, desde la fecha del nacimiento del derecho.

A estos efectos, se entenderá por fecha efectiva de nacimiento del derecho aquella identificada en la declaración responsable referida en el apartado anterior cuando el hecho causante consista en la reducción de la actividad, o la fecha de baja en la Seguridad Social, en el caso del fin de la relación laboral.

5º) El subsidio extraordinario por falta de actividad será compatible con las percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.

6º) El subsidio extraordinario por falta de actividad será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales,

con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

7º) El subsidio extraordinario por falta de actividad será de aplicación a los hechos causantes aun cuando se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2020, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma (Disposición Transitoria Primera.1).

8º) El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2020, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación (Disposición Transitoria Primera.2).

9º) En el supuesto de que los trabajadores hubieran dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, ante el silencio de la norma, parece que las cuotas a la Seguridad Social las deberá seguir pagando el amo de casa.

XI. EL SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL

49. La concesión de un subsidio excepcional por la finalización de un contrato temporal

El Art. 33 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020), establece un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal para los trabajadores a los que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis

sanitaria ocasionada por el COVID-19, y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el Art. 275 de la LGSS.

Este subsidio será reconocido a las personas afectadas por la extinción de un contrato de duración determinada, incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

50. El régimen de incompatibilidades

El subsidio de desempleo excepcional será incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

51. La cuantía del subsidio

El subsidio excepcional consistirá en una ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente, esto es, de 430 Euros.

52. La duración del subsidio

La duración de este subsidio excepcional será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley para aquellos trabajadores temporales cuyos contratos se extingan y no hayan cotizado lo suficiente para recibir la prestación por desempleo o cualquier otro subsidio.

53. Su aplicación temporal

El subsidio de desempleo excepcional será de aplicación a los hechos causantes aun cuando se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2020, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma (Disposición Transitoria Primera.1).

54. El procedimiento de tramitación de las solicitudes

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2020, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación (Disposición Transitoria Primera.2).

XII. REGLAS APLICABLES A LA DURACIÓN DE DETERMINADOS CONTRATOS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CELEBRADOS POR LAS UNIVERSIDADES

55. La prórroga de los contratos del profesorado universitario contratado laboralmente

La Disposición Adicional Duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020), establece las siguientes reglas aplicables a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las Universidades Públicas:

1ª) Los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes, celebrados conforme a los Arts. 49, 50, 53 y 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), cuya duración máxima esté prevista que finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas, se prorrogarán de acuerdo con las reglas establecidas en los apartados siguientes, salvo pacto en contrario.

2ª) Dicha prórroga se realizará por una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma y, en su caso, sus prórrogas. Excepcionalmente, por motivos justificados, las partes podrán acordar, con carácter previo a la fecha de finalización del contrato,

una prórroga del mismo por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

3ª) La duración de los contratos prorrogados en aplicación de esta Disposición Adicional podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos en la LOU.

XIII. REGLAS APLICABLES A LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUSCRITOS CON CARGO A FINANCIACIÓN DE CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN Y A LA INTEGRACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

56. La prórroga de los contratos del personal del Sistema Nacional de Salud

La Disposición Adicional Decimotercera del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020), establece una serie de reglas aplicables a los contratos de trabajo suscritos con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud:

1ª) Las entidades que hubieran suscrito contratos de trabajo de duración determinada con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, podrán prorrogar la vigencia de los mismos en las condiciones previstas en esta Disposición Adicional, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización de los correspondientes contratos de trabajo.

2ª) La prórroga de los contratos podrá ser acordada por el tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas vinculadas a la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, en los términos previstos en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Por motivos justificados, se podrán prorrogar los contratos por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Además, cuando los contratos hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, el tiempo de suspensión se adicionará al establecido en el párrafo anterior.

3ª) En todo caso, la duración total del contrato de trabajo y de su eventual prórroga podrá exceder los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio.

4ª) La prórroga de los contratos laborales requerirá de la suscripción del correspondiente acuerdo suscrito entre la entidad contratante y la persona empleada, con carácter previo a la fecha prevista de finalización del contrato.

5ª) Los costes laborales y sociales derivados de dicha prórroga serán financiados con cargo a los presupuestos del órgano, organismo o entidad convocante, en las mismas condiciones económicas que la convocatoria correspondiente. Se autoriza a los titulares de los órganos superiores y directivos, presidentes y directores de los organismos convocantes la realización de las modificaciones y variaciones presupuestarias que resulten necesarias para dar lugar a dicha financiación, incluidas las que se lleven a cabo con cargo a remanentes de tesorería, así como la reanualización de los expedientes de gasto correspondientes.

6ª) Los órganos y entidades convocantes podrán dictar las resoluciones que resulten precisas para adaptar las condiciones previs-

tas en sus correspondientes convocatorias de ayudas contempladas en este real decreto ley, pudiendo modificar mediante las mismas las condiciones y plazos de la ejecución y justificación de las ayudas, así como cuantas cuestiones pudieran afectar al adecuado desarrollo de los contratos en sus distintas modalidades y otros conceptos de gasto por motivo de la situación de estado de alarma y de la aplicación de lo dispuesto en esta disposición.

XIV. LA INCAPACIDAD TEMPORAL EN SITUACIÓN EXCEPCIONAL DE CONFINAMIENTO TOTAL

57. La situación excepcional de incapacidad temporal por confinamiento del trabajador

La Disposición Adicional Vigésimoprimera del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE núm. 91, de 1 de Abril de 2020), establece, con carácter excepcional, la situación de incapacidad temporal en el supuesto de confinamiento del trabajador, con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, mediante el correspondiente parte de baja, a aquellos trabajadores que se encuentran en la siguiente situación:

a) Están obligados a desplazarse de localidad y tienen la obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020.

b) Siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente.

c) No pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador.

d) Y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el Ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa.

XV. LAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE EMPLEO AGRARIO

58. Las medidas extraordinarias de flexibilización laboral en el empleo agrario

El Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de Abril (BOE núm. 98, de 8 de Abril de 2020), establece las siguientes medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria durante la vigencia del estado de alarma.

59. Los beneficiarios de las medidas extraordinarias de flexibilización laboral

Podrán ser beneficiarios de las medidas de flexibilización de carácter temporal las personas que a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Las personas en situación de desempleo o cese de actividad.

b) Los trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad conforme al Art. 47 del ET.

c) Los trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020, cuya

prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.

d) Asimismo podrán acogerse los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años.

Podrán beneficiarse de las medidas de flexibilización aprobadas por este Real Decreto-Ley las personas cuyos domicilios se hallen próximos a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entenderá que existe en todo caso proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo. Las comunidades autónomas podrán ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios.

60. La compatibilidad de las prestaciones laborales

Las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo establecidas en el presente real decreto-ley serán compatibles:

a) Con el subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o con la renta agraria regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de Abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

b) Con las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en el Art. 47 del ETR, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los Arts. 22, 23 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de

medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

c) Con cualesquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el Título III de la LGSS.

d) Con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el Art. 331 de la LGSS, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el Art. 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

e) Con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación.

Las retribuciones serán incompatibles;

a) Con las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

b) Con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en la LGSS.

c) Con la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto el periodo obligatorio, o la parte que restara del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en el presente Real Decreto-Ley.

Los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

61. Las obligaciones del empresario

El empresario deberá asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19.

62. La tramitación

Las Administraciones competentes y los agentes sociales promoverán la contratación de las personas que se encuentren en las circunstancias descritas, especialmente en cuanto a la proximidad prevista:

1º) Las ofertas de empleo que sea necesario cubrir en cada localidad serán comunicadas por las empresas y empleadores a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias, asegurando, en todo caso, que cumplan los requisitos señalados.

2º) Los servicios públicos de empleo autonómicos, en aquellas localidades o municipios en que el número de demandantes de empleo supere la oferta disponible de trabajadores establecerán los colectivos prioritarios para cubrirla. Como criterios prioritarios para gestionar dichas ofertas de empleo se tendrán en cuenta los siguientes:

a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación.

b) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo.

c) Personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral.

d) Migrantes cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el periodo comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020.

e) Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años.

3º) Las empresas y empleadores comunicarán a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes las contrataciones acogidas al presente Real Decreto-Ley en la forma habitual, cumplimentando el identificador específico de la oferta que le hayan asignado. El Servicio Público de Empleo Estatal identificará estos contratos y remitirá la información a las autoridades correspondientes, a las Administraciones públicas competentes, y en todo caso a la autoridad laboral, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Secretaría de Estado de Migraciones.

4º) El Servicio Público de Empleo Estatal reanudará de oficio las prestaciones por desempleo que se hubiesen visto suspendidas por los procesos automáticos de intercambio de información previstos con las bases de datos de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social y con la base de datos de contratos del Sistema Nacional de Empleo, cuando se trate de contratos celebrados de acuerdo con lo previsto en este real decreto-ley.

En el caso de perceptores de prestaciones por desempleo de trabajadores agrarios a los que sea de aplicación el sistema unificado de pago, no se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos.

5º) El salario se abonará por transferencia bancaria en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato suscrito con el empleador. En todo caso, la remuneración mínima que se debe aplicar, con independencia del sector donde proceda el trabajador, debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI recogido en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

63. La coordinación y seguimiento

Las Delegaciones y, en su caso, las Subdelegaciones del Gobierno, en coordinación con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y del resto de las Administraciones Públicas, establecerán los mecanismos de coordinación y participación precisos para garantizar la correcta aplicación de las medidas establecidas en el presente Real Decreto-Ley.

Asimismo, corresponderá a las Delegaciones y, en su caso, Subdelegaciones de Gobierno, la realización del seguimiento de la aplicación en los territorios afectados de lo establecido en este Real Decreto-Ley, a partir de la información suministrada por las autoridades correspondientes.

64. La aplicación del 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, y el Art. 342 de la LGSS

En el período comprendido desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley hasta el 30 de junio de 2020 no será de aplicación lo señalado en el Art. 15 del 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, ni el régimen de incompatibilidades previsto en el Art. 342 de la LGSS a los trabajadores contratados al amparo de lo señalado en este Real Decreto-Ley.

65. Las medidas de simplificación para la tramitación de los procedimientos de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social como consecuencia de la declaración del estado de alarma

Se adoptan las siguientes medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos que permitan a las entidades gestoras de la Seguridad Social resolver de forma provisional en materia de prestaciones de la Seguridad Social:

1. En el supuesto de que la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, el canal de comunicación a través del cual podrá ejercer sus derechos, presentar documentos o realizar cualesquiera trámites o solicitar servicios, se encuentra ubicado en la Sede electrónica de la Seguridad Social sede.seg-social.gob.es mediante el “acceso directo a trámites sin certificado” accesible desde la web de la Seguridad Social www.seg-social.es; y en función de la entidad gestora competente para gestionar las prestaciones, a través de los enlaces establecidos al efecto. La información se mantendrá permanentemente actualizada a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es.

Para el INSS: <http://run.gob.es/cqsjmb>.

Para el ISM: <http://run.gob.es/lpifqh>.

2. En el supuesto de que la persona interesada carezca de certificado electrónico o clave permanente, provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR, que implementa la Verificación y la Consulta de los Datos de Identidad, regulado en el Real Decreto 522/2006, de 28 de Abril, y la Verificación de Datos de Residencia, regulado en el Real Decreto 523/2006, de 28 de abril; así como la Consulta de Datos Padronales (SECOPA) utilizando el marco Pros@ de las aplicaciones corporativas de la Seguridad Social y otros medios similares.

Las entidades gestoras podrán consultar o recabar la información y los documentos que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas, salvo que el interesado se opusiera a ello, en los términos y con las excepciones establecidas en el Art. 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.

4. En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar el documento preceptivo u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, de la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o revisión del derecho, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que deje de estar vigente el estado de alarma.

5. Si el interesado no tuviera o no pudiera obtener documentos alternativos que acrediten su derecho, se podrá admitir una declaración responsable, según lo previsto en el Art. 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados y la revisión de las prestaciones reconocidas con carácter provisional.

6. De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Las Entidades Gestoras de la Seguridad Social revisarán todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. En su caso, se efectuará el abono de aquellas cantidades que resulten procedentes tras la oportuna revisión. En el supuesto de que tras estas actuaciones se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

66. Las medidas de simplificación para la tramitación de los procedimientos del Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina como consecuencia de la declaración del estado de alarma

Se adoptan las siguientes medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos que permitan al Servicio Público de Empleo Estatal y al Instituto Social de la Marina resolver de forma provisional las solicitudes de prestaciones por desempleo presentadas por los ciudadanos:

a) En el supuesto de que la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, podrá formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del "Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo", disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica, o en la sede electrónica de la Seguridad Social para el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) Cuando se formalice la solicitud provisional por esta vía, se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR, que pone en práctica la Verificación y la Consulta de los Datos de Identidad, regulado en el Real Decreto 522/2006, de 28 de Abril, y la Verificación de Datos de Residencia, regulado en el Real Decreto 523/2006, de 28 de Abril; así como la Consulta de Datos Padronales (SECOPA) utilizando el marco SILCOIWEB de las aplicaciones corporativas del Servicio Público de Empleo Estatal y otros medios similares.

c) La Entidad Gestora podrá consultar o recabar la información y los documentos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas.

d) En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.

e) En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar la documentación exigida u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, que acrediten la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o la revisión del derecho a las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que desaparezcan las restricciones provocadas por el estado de alarma.

f) Cuando el interesado no dispusiera de los documentos alternativos que acrediten su derecho a la prestación, ni pudiera obtenerlos, podrá presentar una declaración responsable, según lo previsto en el Art. 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados.

g) De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

El Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, respectivamente, revisarán las resoluciones provisionales de reconocimiento o de revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio.

Si, como resultado de la revisión efectuada, se comprueba que la prestación no ha sido reconocida en los términos establecidos en la ley, se iniciará el procedimiento de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas o, en su caso, se procederá al abono de la prestación que corresponda.

67. La concesión de licencias y abono de retribuciones a los mutualistas de MUFACE y MUGEJU en situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma

Durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 21 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, y sus normas de desarrollo, y el Art. 20 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, los órganos de personal se ajustarán a lo previsto en esta disposición respecto de los funcionarios mutualistas de MUFACE y de MUGEJU que se encuentren o iniciasen la situación de incapacidad temporal. Así:

1. Si la incapacidad temporal se inició con anterioridad a la declaración del estado de alarma:

a) Para los mutualistas de MUFACE que no hayan alcanzado el día 91º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:

- i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
- ii. Recabarán posteriormente el parte de baja, cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
- iii. Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las licencias con referencia a los periodos temporales a los que correspondan.

b) Para los mutualistas de MUFACE que alcancen el día 91º de la situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma, y para los mutualistas de MUGEJU en la misma situación

a partir del día 181º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:

- i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad, aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
- ii. Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
- iii. Comunicarán a MUFACE y a MUGEJU por el procedimiento habitual, a través de la aplicación informática habitual, los periodos temporales a los que corresponden las licencias
- iv. Seguirán abonando el 100% de las retribuciones, sin efectuar el descuento de las retribuciones complementarias hasta que no finalice el estado de alarma.
- v. MUFACE y MUGEJU compensarán las cantidades equivalentes al subsidio de incapacidad temporal a la entidad que haya continuado abonando estas retribuciones con posterioridad y previa acreditación del cumplimiento de los requisitos. Ésta se realizará mediante el ingreso de dichas cantidades en el Tesoro o en la caja de la entidad pagadora.

2. Si la situación de incapacidad temporal se iniciase durante el estado de alarma, los órganos de personal:

a) Podrán emitir la licencia inicial y, en su caso, las prórrogas de la misma aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.

b) Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.

c) Comunicarán la situación de incapacidad temporal a MUFACE y MUGEJU mediante la aplicación informática habitual en el caso de MUFACE y el procedimiento utilizado de manera habitual con MUGEJU.

XVI. LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

68. La prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por declaración del estado de alarma

El Art. 17 del Real Decreto-Ley 8/2020 (interpretado por el Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social), con carácter excepcional y una vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma establece el derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad a los siguientes trabajadores autónomos:

a) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuyas actividades queden suspendidas con el estado de alarma.

b) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior, siempre que no se encuentren en algunos de los dos supuestos siguientes.

c) Los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se vea reduci-

da, al menos, en un 75 por ciento en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.

d) Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en alguno de los siguientes códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 por ciento en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

69. Los requisitos para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad

Los requisitos para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad son los siguientes:

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la publicación en el BOE del Real Decreto 463/2020, que declaró el estado de alarma (el 14 de marzo de 2020), en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida por el estado de alarma, acreditar la reducción de sus ingresos en, al menos, un 75 por ciento, en los periodos recogidos en los supuestos b), c) y d) anteriores (ver supra), en relación con la media efectuada en el semestre natural anterior a la declaración del estado de alarma, que deberá acreditarse. Cuando el trabajador autónomo no lleve de alta los 6 meses naturales exigidos para acreditar la reducción de los ingresos, la valoración se llevará a cabo teniendo en cuenta el periodo de actividad.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo

improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

d) No será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

70. La cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación regulada se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, aplicando el 70 por 100 a la base reguladora calculada de conformidad con lo previsto en el Art. 339 de la LGSS.

Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que les corresponda por actividad.

Independientemente de que el trabajador autónomo reúna o no el período mínimo de cotización, el importe de la prestación estará siempre sujeta a los límites del Art. 339.2 de la LGSS.

71. La duración de la prestación

La prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes, siempre que continúen los requisitos exigidos para su concesión.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

72. El régimen de las compatibilidades

Esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba, tanto si la percibe como si no.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de la ayudas por paralización de la flota.

73. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

74. La gestión de la prestación

La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades a las que se refiere el Art. 346 de la LGSS, esto es, a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina (para los trabajadores del mar) o al Servicio Público de Empleo Estatal (para los trabajadores por cuenta propia o autónomos).

75. Supuesto de suspensión de la actividad

En el supuesto de suspensión de la actividad, la cotización correspondiente a los días de actividad en el mes de marzo de 2020 no cubiertos por la prestación extraordinaria, que no fuera abonada dentro del plazo reglamentario de ingreso, no será objeto del recargo previsto en el Art. 30 de la LGSS.

76. El reconocimiento de la prestación extraordinaria

El reconocimiento de la prestación extraordinaria podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma.

Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Finalizado el estado de alarma se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. Y, en el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

77. La acreditación de la reducción de la facturación

La acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.

Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75 por 100 exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

XVII. LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERÍODO DE PRUEBA PRODUCIDA DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE ALARMA

78. La protección por desempleo de los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extingue durante el periodo de prueba

La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior (Art. 22.1 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de Abril).

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, los trabajadores que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si ésta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19 (Art. 22.1 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de Abril).

Apuesta por Tirant Online, la base de datos jurídica de la editorial más prestigiosa de España.*





www.tirantonline.com

Suscríbete a nuestro servicio de base de datos jurídica y tendrás acceso a todos los documentos de Legislación, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Esquemas, Consultas o Voces, y a muchas herramientas útiles para el jurista:

- * Biblioteca Virtual
- * Herramientas Salariales
- * Calculadoras de tasas y pensiones
- * Tirant TV
- * Personalización
- * Foros y Consultoría
- * Revistas Jurídicas
- * Gestión de despachos
- * Biblioteca GPS
- * Ayudas y subvenciones
- * Novedades

* Según ranking del CSIC

 96 369 17 28

 96 369 41 51

 atencionalcliente@tirantonline.com

 www.tirantonline.com