

Medidas laborales de urgencia ante la COVID-19

María Teresa Agut García

*Profesora asociada de Derecho Constitucional.
Universitat Jaume I*

Extracto

«[...] la pandemia ocasionada por el COVID-19 se ha intensificado y ampliado a escala mundial; las repercusiones en la salud pública son enormes, y las economías y los mercados de trabajo están sufriendo perturbaciones sin precedentes. Es la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial» (OIT, abril 2020). Nadie sabe con certeza cuándo podremos ponerle fin y retomar nuestras vidas, nuestros trabajos... El Estado español, con el objeto de impedir la expansión y propagación del contagio entre los ciudadanos y garantizar una adecuada protección sanitaria, se ha visto obligado a adoptar una serie de medidas restrictivas y de control tanto de las personas como de la actividad productiva. Algunos sectores han tenido que cesar obligatoriamente y otros, por el contrario, se han considerado esenciales y se han mantenido en funcionamiento para garantizar los suministros y el abastecimiento de las necesidades básicas de la población y del sistema sanitario. Entre dichas decisiones excepcionales hay muchas referidas a materia laboral y de Seguridad Social, cuyo objetivo es que los efectos de esta crisis sean amortiguados para causar el menor daño posible. En este trabajo abordaremos dichas medidas laborales adoptadas.

Palabras clave: COVID-19; estado de alarma; medidas laborales; medidas de Seguridad Social; actividad procesal laboral.

Fecha de entrada: 12-05-2020 / Fecha de aceptación: 12-05-2020

Cómo citar: Agut García, M.ª T. (2020). Medidas laborales de urgencia ante la COVID-19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 447, 129-154.



Emergency working measures against COVID-19

María Teresa Agut García

Abstract

«[...] the COVID-19 pandemic has intensified and expanded globally. The public health implications are enormous, and economies and labour markets are being disrupted on an unprecedented scale. It is the worst global crisis since World War II» (ILO, April 2020). No one knows for sure when we will be able to put an end to it and resume our lives, our jobs... The State, in order to prevent the expansion and spread of contagion among citizens and to guarantee adequate health protection, has been forced to adopt a series of restrictive measures and controls on both people and productive activity. Some sectors have been forced to cease, while others have been considered essential and have remained in place to ensure the supply and provision of basic needs for the population and the health system. Among these exceptional decisions there are many referring to labor and Social Security matters, whose objective is that the effects of this crisis be cushioned to cause the least possible damage. In this work, we will address said labor measures adopted.

Keywords: COVID-19; state of alarm; labour measures; Social Security measures; labour procedural activity.

Citation: Agut García, M.^a T. (2020). Emergency working measures against COVID-19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 447, 129-154.





Sumario

1. Introducción
2. Teletrabajo o trabajo a distancia
3. Derecho a la adaptación y a la reducción de jornada y a la modificación de condiciones de trabajo por circunstancias excepcionales
 - 3.1. Medidas en relación con la adaptación de jornada
 - 3.2. Medidas en relación con el derecho a la reducción de jornada
 - 3.3. Jornada en el transporte
4. La suspensión y reducción de la jornada laboral a través de los ERTE
 - 4.1. ERTE por fuerza mayor
 - 4.2. ERTE por causas económicas, organizativas o productivas
 - 4.3. Repercusiones en materia de Seguridad Social por la adopción de un ERTE
5. Permiso retribuido recuperable
6. Extinción de la relación laboral
7. Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial
8. Medidas de Seguridad Social
 - 8.1. Subsidios por falta de actividad o de empleo
 - 8.2. Otras prestaciones en favor de los trabajadores
 - 8.3. Medidas en favor del empresario



1. Introducción

Estamos viviendo un momento excepcional tanto en el ámbito nacional como europeo e internacional debido a la emergencia de salud pública provocada por la pandemia de la COVID-19, que está teniendo un impacto directo en todos los órdenes socioeconómicos. Es necesaria una acción conjunta de la Unión Europea y también de carácter internacional a través de organismos como, entre otros, la ONU, la OCDE, el G20 o el FMI, mediante planes que permitan llevar a cabo acciones globales coordinadas para paliar los resultados, pues ya nadie duda de que se trata de un problema mundial que implica, de un modo u otro, a todos los países del planeta. Según la [OCDE](#):

El confinamiento afectará directamente a sectores que representan hasta un tercio del PIB en las principales economías. Por cada mes de contención, habrá una pérdida de 2 puntos porcentuales en el crecimiento anual del PIB. El sector del turismo, por sí solo, se enfrenta a una disminución de hasta el 70% en su actividad. Muchas economías entrarán en recesión. Esto es inevitable, ya que tenemos que seguir luchando contra la pandemia, pero al mismo tiempo hemos de enfocar nuestros esfuerzos para poder restaurar la normalidad económica lo más rápido posible.

Obviamente, también para España la situación es nueva, excepcional, y las decisiones normativas que se han tomado lo han sido de manera progresiva según han ido avanzando los efectos del virus y las necesidades sociales, para evitar la propagación de la enfermedad y el colapso de las instituciones sanitarias. Las medidas adoptadas, entre otros fines, tienden a evitar la movilidad de los ciudadanos para impedir los contagios, y ello ha supuesto la necesidad de confinamiento en los domicilios particulares de una inmensa mayoría de la población trabajadora, con la consiguiente repercusión en la paralización de la mayor parte de las actividades productivas. De este modo, a partir de la inicial declaración de estado de alarma (previsto en el [art. 116 Constitución española](#) y el [art. 6.2 Ley orgánica 4/1981, de 1 de junio](#), de los estados de alarma, excepción y sitio), en virtud del Real Decreto (RD) [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 (prorrogado por los RR. DD. [476/2020, de 27 de marzo](#), [487/2020, de 10 de abril](#), [492/2020, de 24 de abril](#), [514/2020, de 8 de mayo](#), y [537/2020, de 22 de mayo](#)), se han ido sucediendo normas de

urgencia de todo orden, y, entre ellas, las de contenido laboral, cuyo fin último parece ser evitar una reducción significativa de los ingresos de los trabajadores y autónomos, y minimizar o aplazar los costes empresariales para facilitar la reanudación de las actividades una vez finalizado el periodo de confinamiento.

Debemos tener en cuenta que el alcance de la declaración del estado de alarma no ha sido el mismo en todos los sectores de la actividad laboral, algunos negocios se vieron forzados a cerrar sus puertas desde el primer día en que se decretó el estado de alarma (o incluso antes, por propia decisión de los empleadores anticipándose a la decisión gubernativa) y otros se tuvieron que sumar a la prohibición días después tras el dictado de las nuevas normas. En este sentido, el [artículo 10 del RD 463/2020](#) aprobó una serie de medidas de contención, suspendiendo la actividad de los negocios abiertos al público y establecimientos minoristas, pero fijando unas excepciones por considerarlas actividades de primera necesidad (por ejemplo, la alimentación, bebidas, estancos, farmacias...). Atención especial para proceder a su cierre inmediato merecieron aquellos locales y establecimientos dedicados a espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio, así como los de la hostelería y la restauración, permitiéndose excepcionalmente los servicios de entrega a domicilio. Asimismo, para garantizar las anteriores actividades, el [artículo 14 del RD 463/2020](#) contempló la necesidad de garantizar las condiciones necesarias para facilitar el suministro eléctrico, el transporte de mercancías en todo el territorio y el abastecimiento de medicamentos, productos sanitarios, bienes de primera necesidad y entrega de productos. Posteriormente, debido al aumento masivo de contagios y muertes, fue necesario endurecer temporalmente los controles y la movilidad de los ciudadanos, prohibiéndose algunos sectores de actividad inicialmente permitidos. Tan solo se autorizó la continuidad de aquellos considerados esenciales al amparo del [artículo 1](#) del Real Decreto-Ley (RDL) 10/2020 y su [anexo](#).

Han sido muchas las normas dictadas en poco más de 2 meses, que abordan aspectos laborales de modo directo o indirecto, pero la que inicialmente recoge el grueso de los cambios más significativos es el [RDL 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Con posterioridad, ha sido necesario adoptar nuevas medidas o bien reformar las ya previstas, sucediéndose las disposiciones, entre las que destacan, el [RDL 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; el [RDL 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; el [RDL 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; el [RDL 13/2020, de 7 de abril](#), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario; el [RDL 15/2020, de 21 de abril](#), de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo; el [RDL 18/2020, de 12 de mayo](#), de medidas sociales en defensa del empleo; y el [RDL 19/2020, de 26 de mayo](#), por el que se adoptan

medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. Además, se han ido dictando órdenes, recomendaciones o guías por los distintos ministerios implicados para facilitar la comprensión y puesta en práctica de las medidas acordadas¹; por ejemplo, para permitir que los trabajadores pudieran acudir a su puesto de trabajo se aprobó la [Orden SND/307/2020, de 30 de marzo](#), por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del RDL 10/2020, que contiene el modelo de declaración responsable expedido por la empresa para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.

Así las cosas, la [disposición adicional segunda del RDL 18/2020](#) ha creado una Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral del proceso de desconfinamiento, integrada por los Ministerios de Trabajo y Economía Social, e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, y las organizaciones sindicales más representativas, CC.OO. y UGT, que se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes y, con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma, que tiene como función principal el seguimiento de las medidas que en el ámbito laboral se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, así como la propuesta y debate de otras. Y deberá ser consultada con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la [disposición adicional primera](#), las relativas a la extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) basados en la causa prevista en el [artículo 22 del RDL 8/2020](#), y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización.

Por el momento es difícil saber si las decisiones acordadas son o no adecuadas. Son muchos los extremos afectados por la pandemia, sus repercusiones de todo orden son todavía difícilmente calculables, y siguen todavía hoy dictándose disposiciones de urgencia. Los augurios de futuro inmediato sobre el final de la pandemia tampoco resultan esperanzadores, pues las últimas informaciones de la [OMS](#) apuntan a que todavía se desconoce cuándo se podrá poner fin a la lucha contra la COVID-19.

En todo caso, en este sentido, [la OIT destaca](#) que «sin medidas apropiadas a nivel político, los trabajadores corren un alto riesgo de caer en la pobreza y de tener mayores dificultades para recuperar sus medios de vida durante el periodo de recuperación». A continuación pasamos a analizar brevemente las medidas de contenido laboral más relevantes aprobadas en España.

¹ Entre otras, destacamos las siguientes:

- [«Información sobre la presentación de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor por causa del COVID-19 en el Ministerio de Trabajo y Economía Social».](#)
- [«Medidas económicas adoptadas por el Gobierno de España frente a la pandemia del COVID-19».](#)
- [«Preguntas frecuentes. Ampliar el escudo social para no dejar a nadie atrás».](#)

2. Teletrabajo o trabajo a distancia

El RDL 8/2020, en su [artículo 5](#), contempla el trabajo a distancia en el ámbito de la relación laboral como una de las medidas alternativas a adoptar en la organización de la empresa con carácter excepcional y preferente. Destaca el precepto que su finalidad es garantizar el mantenimiento de la actividad empresarial y de las relaciones laborales una vez se supere la situación de excepcionalidad sanitaria, y su implementación debe realizarse siempre que el sistema organizativo de la empresa lo permita y no resulte un esfuerzo desproporcionado para la misma. De este modo, la empresa puede continuar trabajando y minorar los perjuicios que un cese total de la actividad podría conllevar, tal vez en muchos casos irreversible.

En dicho sentido, su mención prioritaria resulta una consecuencia inmediata de la declaración del estado de alarma y la limitación en la libertad de circulación de los ciudadanos y, en concreto, de la limitación del desplazamiento hasta el lugar de trabajo para efectuar la prestación laboral, profesional o empresarial ([art. 7 RD 463/2020](#)).

No se trata de una modalidad laboral desconocida en nuestro ordenamiento jurídico; el [artículo 13 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), la reconoce expresamente como aquella en la que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo. Legalmente, los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. Tienen derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Además, el empresario está obligado a establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo.

Hasta este momento, la mayor parte de las empresas en nuestro país estaban enclaustradas en el paradigma tradicional de la jornada presencial y no tenían implementado el teletrabajo, más allá de determinadas actividades o de puestos de trabajo muy específicos. Sin embargo, hoy muchos son los trabajadores que han tenido que trasladar a sus casas su lugar de trabajo, permitiendo así salvaguardar su relación laboral y minimizar significativamente los efectos económicos negativos en sus empresas. Pero no es fácil arbitrar un cambio, a veces drástico, de la noche a la mañana.

No olvidemos que en un elevado número de ocasiones será necesario un entorno digital adecuado, una buena red de comunicaciones que garantice una correcta conectividad para soportar las videoconferencias o los envíos masivos de documentos. Para paliar las deficiencias coyunturales existentes en este ámbito, el [anexo del RDL 8/2020](#) aborda la necesidad de establecer diversas medidas de apoyo a las pymes por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital con el Programa Acelera Pyme y ayudas

económicas a través del ICO para la compra y financiación de los equipamientos necesarios. Además, para que dicha modalidad laboral resulte efectiva, y evitar dilaciones en su aplicación, se permite con carácter excepcional que la evaluación de riesgos prevista en el [artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de prevención de riesgos laborales, la pueda realizar el propio trabajador voluntariamente, que este autoevalúe sus riesgos laborales en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista. La [disposición final décima del RDL 8/2020](#) determinó que las medidas tendrían la vigencia de 1 mes desde su entrada en vigor, pero el [artículo 15 del RDL 15/2020](#) las ha prorrogado por 2 meses más.

En todo caso, son muchas las dudas que se siguen suscitando ante la puesta en práctica de este teletrabajo de la emergencia: ¿es una decisión unilateral del empresario o puede también solicitarla el trabajador?, ¿es necesario la conformidad expresa del trabajador o del empresario?, ¿qué ocurre si alguno de ellos manifiesta su disconformidad?, si la empresa no dispone de los medios adecuados, ¿ha de aportarlos el propio trabajador?, ¿se han de establecer medios de control para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral?...

3. Derecho a la adaptación y a la reducción de jornada y a la modificación de condiciones de trabajo por circunstancias excepcionales

El [artículo 6 del RDL 8/2020](#), en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral que regulan los artículos [34.8](#) y [37.6 y 7](#) del ET, reconoce el derecho de adaptación del horario y de reducción de jornada cuando concurren circunstancias excepcionales, y con el fin de evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19, de aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten tener deberes de cuidado de su cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Se entiende que concurren dichas circunstancias excepcionales: cuando el trabajador deba atender a alguna de las antedichas personas por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten el cuidado personal y directo relacionado con la pandemia; cuando las decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas conlleven el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos; y, en último lugar, en los casos en los que la persona que hasta ese momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de dichas personas no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la COVID-19. Los indicados derechos se conciben como medidas necesarias para favorecer la conciliación de la actividad laboral y familiar de los trabajadores y evitar que estos sean sancionados por falta de asistencia al trabajo ante la exigencia de atender al cuidado de personas a su cargo. Hemos de recordar en este aspecto que, a pesar de la supresión del [artículo 52 d\) del ET](#), llevada a cabo por el [RDL 4/2020, de 18 de febrero](#), por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido

en el [artículo 52 d\) del ET](#), las faltas de asistencia injustificadas siguen siendo causa de despido disciplinario al amparo del [artículo 54.1 del ET](#).

Ambos derechos, reducción o adaptación, se reconocen con carácter individual a cada uno de los progenitores o cuidadores, lo que necesariamente conlleva que deba realizarse un reparto corresponsable entre sus titulares de acuerdo con las obligaciones de cuidado, debiendo, en todo caso, evitarse la perpetuación de roles. Es necesario que su uso sea justificado, razonable y proporcionado con la situación de la empresa, principalmente en aquellos casos en los que son varios los trabajadores que pueden disfrutar del derecho en la misma empresa. En caso de conflicto se resolverá en la jurisdicción social mediante el procedimiento previsto en el [artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social (LRJS). El ejercicio de los referidos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

3.1. Medidas en relación con la adaptación de jornada

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales constituye prerrogativa cuya concreción corresponde a la persona trabajadora tanto en su alcance como en su contenido. En suma, por el bien de la relación laboral y el futuro de la empresa es necesario que tanto empleador como trabajador se pongan de acuerdo.

Sin embargo, pese al rótulo del precepto, aparentemente dirigido a la regulación de cuestiones referidas a la jornada, lo cierto es que el mismo no se limita a esta, sino que efectúa una considerable ampliación. Así, indica que:

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a: la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo.

Esto es, incluye también otro tipo de condiciones de trabajo. Y para confirmar que es así, el precepto pone seguidamente diversos ejemplos, pues, además de poder consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada..., se dice que también abarca extremos, tales como cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al periodo excepcional de duración de la COVID-19. Ampliación que, por otro lado, no casa bien con la remisión que se ha efectuado anteriormente de la totalidad de la materia al procedimiento previsto en el [artículo 139 de la LRJS](#), caso de conflicto.

3.2. Medidas en relación con el derecho a la reducción de jornada

El trabajador puede tener derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el [artículo 37.6 del ET](#) (cuidado de hijo menor de 12 años o persona con discapacidad, progenitor, adoptante, guardador o acogedor permanente), cuando concurren las circunstancias excepcionales anteriormente expuestas; conlleva la reducción proporcional del salario. Para su aplicación es necesario que se comunique a la empresa con una antelación de 24 horas. No se establecen límites al tiempo de reducción, pudiendo llegar incluso a ser el 100 % de la jornada laboral si fuera necesario, sin que ello pueda suponer, en ningún caso, un cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el [artículo 37.6 del ET](#). Si la reducción alcanza el 100 %, el ejercicio del derecho ha de ser justificado y razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En aquellos supuestos en los que el trabajador ya disfrutara con anterioridad 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, puede renunciar temporalmente a él o tiene derecho a su modificación en cuanto a su disfrute, pudiendo limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis en atención a las necesidades del cuidado que ha de dispensar el trabajador, debidamente acreditadas, así como a las necesidades concretas de organización en la empresa. La solicitud del trabajador se considerará justificada, razonable y proporcionada salvo prueba en contrario. La [disposición final décima del RDL 8/2020](#) estableció que su disfrute finalizaría cuando lo hiciera el estado de alarma y sus posteriores prórrogas, pero el [artículo 15 del RDL 15/2020](#) lo ha prorrogado durante los 2 meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista inicialmente.

3.3. Jornada en el transporte

En materia de jornada, la actividad de transporte ha sido objeto de regulación específica. La razón es que los transportes en todo el territorio nacional no han sido suspendidos, ya que resultan pieza clave para garantizar el suministro en la cadena de producción y distribución de productos esenciales y de sanidad, sin perjuicio del transporte de personas, lo que, entre otras decisiones (por ejemplo, la [Orden TMA/229/2020, de 15 de marzo](#), por la que dictan disposiciones específicas respecto al acceso de los transportistas profesionales a determinados servicios necesarios para facilitar el transporte de mercancías en el territorio nacional), ha propiciado la necesidad de adopción de medidas para flexibilizar la jornada laboral de los transportistas. A este fin se orientan las Resoluciones de la Dirección General de Transporte Terrestre de [16 de marzo de 2020](#), de [26 de marzo de 2020](#) y de [14 de abril de 2020](#), por las que exceptúan temporalmente a las operaciones de transporte

de mercancías y de viajeros afectadas por el estado de alarma del cumplimiento de diversas normas establecidas en el [Reglamento \(CE\) 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo](#), relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) 3821/85 y (CE) 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo, que establece normas sobre el tiempo de conducción, las pausas y los periodos de descanso para los conductores dedicados al transporte por carretera de mercancías y viajeros, con el fin de armonizar las condiciones de competencia entre modos de transporte terrestre, especialmente en lo que se refiere al sector de la carretera, y de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad vial.

4. La suspensión y reducción de la jornada laboral a través de los ERTE

Una de las principales medidas adoptadas por el Gobierno para evitar el aumento masivo de los despidos ha sido la flexibilización de los trámites orientados a la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada laboral (ERTE); medidas que permiten minorar el impacto negativo sobre la actividad económica y evitar la extinción de los contratos de trabajo. Probablemente ha sido la decisión que ha tenido un mayor acogimiento por parte de las empresas, lo que ha conllevado que de manera masiva se haya producido la presentación de solicitudes para su aprobación ante la autoridad laboral. En este sentido, el [preámbulo](#) del RDL 9/2020 expresamente destaca el «importante volumen de ERTE presentados, desde la declaración del estado de alarma».

Los ERTE específicos para el estado de alarma constan regulados en el [capítulo II del RDL 8/2020](#), que lleva por título «Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos», habiéndose introducido algunas modificaciones y concreciones por el [9/2020](#) y el [18/2020](#). Se recogen dos modalidades: el [artículo 22 del RDL 8/2020](#) reconoce las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, y el [artículo 23 del RDL 8/2020](#), las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

La duración de los ERTE autorizados al amparo de las causas previstas en el [artículo 22 del RDL 8/2020](#) no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada de la COVID-19 ([art. 28 RDL 8/2020](#)). A este respecto, la [disposición adicional primera del RDL 9/2020](#) ha confirmado que la duración máxima de los ERTE basados en las causas previstas en el [artículo 22 del RDL 8/2020](#) será la del estado de alarma decretado por el [RD 463/2020](#) y sus posibles prórrogas; y ello se aplicará tanto a aquellos expedientes en los que recaiga resolución expresa como a aquellos que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud

empresarial concreta. Posteriormente, el RDL 18/2020, en su [artículo 1](#), en relación con el [artículo 22 del RDL 8/2020](#), ha establecido que para aquellas empresas que sigan afectadas por las causas que impiden el reinicio de su actividad total o parcialmente a partir del 13 de mayo (fecha de [entrada en vigor del referido RDL](#)) los ERTE se mantendrán mientras subsistan las causas, pero con el límite temporal del 30 de junio. En dicho sentido, el [artículo 5 del RDL 18/2020](#) excluye expresamente la facultad de extender temporalmente el ERTE a aquellas empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales y a aquellas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran de alta menos de 50 trabajadores o asimilados y estén disfrutando del ERTE por fuerza mayor, salvo si reparte parte de la exoneración de cuota. Finalmente destaca que no se tendrán en cuenta para el ejercicio si no se reparten dividendos a efectos del ejercicio del derecho de separación de socios en caso de falta de distribución de dividendos ([art. 348 bis.1 Ley de sociedades de capital](#)).

El [artículo 2 del RDL 18/2020](#) ha dispuesto que aquellas empresas que se acogieron al ERTE al amparo del [artículo 22 del RDL 8/2020](#) podrán tramitar un ERTE por las causas previstas en el [artículo 23 del mismo texto legal](#), en cuyo caso la fecha se retrotraerá a la de la finalización de este.

En último lugar, la [disposición adicional primera del RDL 18/2020](#) ha previsto la habilitación del Consejo de Ministros para nuevas prórrogas de los expedientes de ERTE basados en la causa prevista en el [artículo 22 del RDL 8/2020](#) en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Dichos ERTE se complementan con medidas en materia de Seguridad Social (exoneración de abono de cotizaciones al empresario y abono de prestaciones por desempleo al trabajador), a las que más adelante nos referiremos, de manera que, con la lógica del mantenimiento del empleo y a fin de garantizar que el ERTE no supone solo un periodo de suspensión del contrato de trabajo sufragado por el Estado previo a la extinción, se obliga a que el empresario no extinga la relación laboral inmediatamente después de la finalización del ERTE. En este sentido, la [disposición adicional sexta del RDL 8/2020](#) dispone expresamente que las medidas contempladas estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Y se establece una limitación a la aplicación de los ERTE a aquellas empresas que iniciaron o comunicaron un procedimiento de regulación de empleo por las mismas causas previstas en los [artículos 22 y 23 del RDL 8/2020](#) con anterioridad al 18 de marzo de 2020, en cuyo caso no pueden acogerse a estas medidas especiales.

Así las cosas, esta regulación plantea la duda de si durante el estado de alarma mantienen su vigencia los acuerdos de suspensión del contrato de trabajo [ex artículo 45.1 a\) del ET](#), lo que no parece que pueda impedirse siempre que concurren los requisitos para ello, puesto que los ERTE previstos para el periodo excepcional conllevan especiales requisitos y consecuencias, y no consta la obligatoriedad de su adopción, como tampoco que las previsiones del ET hayan sido reemplazadas.

4.1. ERTE por fuerza mayor

Es conocido que el ET prevé la fuerza mayor temporal como causa de suspensión del contrato de trabajo (arts. [45.1 i](#)), [47](#) y [51.7](#)), siendo la autoridad laboral la encargada de constatar su existencia. Sin embargo, el significado de «fuerza mayor» no viene definido expresamente en las normas, y han sido los tribunales los encargados de acuñarlo, concluyendo, en términos generales, que «se define tradicionalmente como un acontecimiento extraordinario, irresistible e imprevisible, y que no hubiera sido posible evitar aun aplicando la mayor diligencia» (por todas, Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2019, rec. 2/2017). Partiendo de lo anterior, para la modalidad de ERTE por fuerza mayor de la normativa de urgencia, el propio [artículo 22 del RDL 8/2020](#) define lo que puede entenderse como «fuerza mayor» como consecuencia de la COVID-19: las pérdidas de actividad directamente relacionadas con la pandemia, incluida la declaración del estado de alarma, que supongan la suspensión o cancelación de actividades; el cierre temporal de locales de afluencia pública; las restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías; la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad; y situaciones urgentes y extraordinarias como consecuencia del contagio de la plantilla de trabajadores o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria. A lo que debe añadirse que esta modalidad se prevé expresamente no solo para la suspensión del contrato, sino también para los supuestos de reducción de jornada. En este sentido hemos de destacar que el [preámbulo](#) del RDL 15/2020 ha matizado el concepto de fuerza mayor que prevén las normas de la emergencia, señalando que:

[...] no está configurada por referencia a la construcción doctrinal y clásica de dicho concepto en nuestro ordenamiento civil. Se trata de un concepto de creación legal y concreción administrativa, directa e irremediabilmente vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria sin precedentes a la que se enfrentan nuestro país y todo el planeta.

Asimismo, la [disposición final octava del RDL 15/2020](#) ha modificado el contenido del antedicho [artículo 22 del RDL 8/2020](#), señalando que las pérdidas de actividad ocasionadas por la pandemia tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agilizará la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo. Además prevé que la fuerza mayor pueda no extenderse a toda la plantilla en aquellas empresas que desarrollen actividades esenciales durante el estado de alarma, concurriendo causa de fuerza mayor en la parte de actividad no afectada por el carácter esencial.

En el caso de que la empresa se acoja a este tipo de ERTE, el procedimiento reúne las siguientes especialidades ([art. 22.2 RDL 8/2020](#)):

- Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañado de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia de la COVID-19 y de la correspondiente documentación acreditativa, si procediera. Asimismo, ha de comunicarlo a los trabajadores y sus representantes, en el caso de que existan.
- La existencia de fuerza mayor ha de ser constatada por la autoridad laboral.
- La autoridad laboral resolverá en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Su contenido ha de limitarse a constatar la existencia de la causa por la empresa. A continuación es la empresa quien ha de escoger las medidas a adoptar. Sus efectos surtirán desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- El informe de la ITSS es potestativo, pero en el caso de ser solicitado por la autoridad laboral ha de realizarse en el plazo de 5 días.
- En último lugar, en los supuestos de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen general de la Seguridad Social (RGSS) o en alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, deben acogerse a lo previsto en el [RD 42/1996, de 19 de enero](#), por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.

4.2. ERTE por causas económicas, organizativas o productivas

El [artículo 23 del RDL 8/2020](#) prevé como segunda opción de ERTE durante el estado de alarma la suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada laboral cuando la empresa así lo decida por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que estén directamente relacionadas con la COVID-19. Afecta a aquellas empresas que, si bien no han tenido que cerrar sus puertas, sí se han visto afectadas por la ruptura de la cadena productiva o comercial, impidiéndoles continuar normalmente con su actividad. En dicho caso, se establecen una serie de peculiaridades respecto al procedimiento común:

- En el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas debe estar integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Estará compuesta por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose decisiones por la mayoría representativa correspondiente. Pero si no se conforma esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la empresa, elegidos conforme

a lo recogido en el [artículo 41.4 del ET](#). En todo caso, la comisión ha de estar constituida en el plazo de 5 días.

- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de trabajadores o la comisión representativa no excederá del plazo máximo de 7 días.
- El informe de la ITSS, cuya solicitud es potestativa para la autoridad laboral, se realizará en el plazo improrrogable de 7 días.
- Cuando la suspensión o reducción afecte a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el RGSS o en alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, resulta de aplicación el procedimiento específico previsto en el [RD 42/1996, de 19 de enero](#).

4.3. Repercusiones en materia de Seguridad Social por la adopción de un ERTE

En relación con los trabajadores, el [artículo 25 del RDL 8/2020](#) establece unas medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en paralelo a la aplicación de los procedimientos referidos en los artículos [22](#) y [23](#) del mismo texto legal, es decir, cuando existen trabajadores afectados por un ERTE de urgencia. De este modo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM) han de adoptar las siguientes medidas:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo del [título III del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), a los trabajadores afectados. Es de aplicación incluso a aquellos que carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario.
- El tiempo en que se perciba esta prestación por desempleo de nivel contributivo no se computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.
- Pueden acogerse tanto las personas trabajadoras ([art. 264 LGSS](#)) como las que posean condición de socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

Para lograr la agilización en la tramitación y el abono de dicha prestación se contemplan una serie de medidas extraordinarias en el [artículo 3 del RDL 9/2020](#), y en el [artículo 4 del RDL 9/2020](#) en lo relativo a las sociedades cooperativas.

Asimismo, la [disposición adicional tercera del RDL 9/2020](#) determina que, con relación a la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos [22](#) y [23](#) del RDL 8/2020, esta debe ser la del hecho causante de la misma. Y, en el supuesto de suspensión del contrato o reducción de jornada por la causa contenida en el [artículo 23 del RDL 8/2020](#), la fecha de efectos de la situación legal de desempleo debe ser coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

Hemos de destacar que la [disposición final octava del RDL 15/2020](#) ha modificado el [artículo 25 del RDL 8/2020](#), en relación con la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella, y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. Y, asimismo, amplía la cobertura a los trabajadores que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas como consecuencia de la pandemia y que, aunque dispongan de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen con el requisito de situación legal de desempleo, o bien que no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario.

El [artículo 3 del RDL 18/2020](#) ha reconocido la aplicación de las prestaciones por desempleo derivadas de la COVID-19 hasta el 30 de junio de 2020 ([art. 25 RDL 8/2020, apdos. 1 a 5](#)) y hasta el 31 de diciembre de 2020, para los trabajos fijos discontinuos y para los trabajos fijos periódicos que se repiten en fechas ciertas ([art. 25.6 RDL 8/2020](#)).

Finalmente, la [disposición adicional primera del RDL 18/2020](#) habilita al Consejo de Ministros para prorrogar las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización del [artículo 25.1 del RDL 8/2020](#), por el periodo de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

Desde la óptica empresarial, seguramente una de las principales causas por las que las empresas han priorizado la adopción de los ERTE a los que nos venimos refiriendo es que durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción de jornada autorizado quedan exoneradas del abono de la aportación empresarial del [artículo 273.2 de la LGSS](#), así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. La medida permite contribuir a reducir el coste de sostenimiento de las empresas que se han visto gravemente perjudicadas al paralizar su actividad económica como consecuencia de la COVID-19, al tiempo que se mantiene el vínculo laboral entre el empresario y el trabajador.

Para poder acogerse a dichas exenciones es necesario que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social y, en los supuestos de empresas con 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar

será el 75 % de la aportación empresarial. Tal circunstancia no afecta al trabajador, para el que dicho periodo se considera como cotizado a todos los efectos, no siendo de aplicación al caso el [artículo 20 de la LGSS \(art. 24 RDL 8/2020\)](#). El empresario ha de solicitar dicha exoneración expresamente, ha de comunicar e identificar a los trabajadores y concretar el periodo de la suspensión o reducción de jornada. Y, a efectos del control de la exoneración, será suficiente la verificación de que el SEPE procede al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo al trabajador por el periodo de que se trate. Para facilitar el trámite, la Tesorería General de la Seguridad Social ha establecido unos sistemas de comunicación y control de la información contenida en la solicitud empresarial.

El [artículo 4](#) y la [disposición final primera.1 y 2](#) del RDL 18/2020 han establecido la exoneración de cuotas empresariales (del [art. 273.2 LGSS](#)) devengadas en mayo y junio, para aquellas empresas que se encuentren en ERTE, diferenciando su cuantía atendiendo a si se acogió total o parcialmente al mismo. De este modo, en el primer caso será del 100 % en el supuesto que contaran con menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020, y del 75 % en el supuesto de contar con 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos; en el caso de ERTE parcial, la exoneración varía según el número de trabajadores que se mantengan con los contratos suspendidos y el porcentaje de los que reinicien la actividad, así como los periodos y los porcentajes por el reinicio y la suspensión; en dicho sentido, para las empresas que en fecha 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados, la exoneración será del 85 % en mayo y del 70 % en junio, y para las empresas que tuvieran 50 o más trabajadores, o asimilados, será del 60 % en mayo y del 45 % en junio. Finalmente, respecto a los trabajadores que mantengan suspendida su actividad, para aquellas empresas que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados, será del 60 % en mayo y del 45 % en junio, y para aquellas que hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, será del 45 % en mayo y del 30 % en junio. Esta regulación aparentemente inocua puede dar lugar a situaciones contrarias a lo pretendido: así es si se tiene en cuenta que un ERTE parcial supone que la actividad de la empresa sigue siendo reducida, pero, sin embargo, dicha parcialidad obliga al abono del correspondiente porcentaje de cuota empresarial respecto de trabajadores que aún no prestan servicios, por lo que, en muchos casos, al empresario le resultará más conveniente económicamente mantener el ERTE total que tratar de reiniciar la actividad parcialmente, ya que, en este caso, al menor ingreso por la actividad reducida debe también restarse la cuantía que supone el abono de las referidas cuotas.

Para la aplicación de la exención es necesario que se solicite por parte de la empresa debiendo comunicar la existencia de fuerza mayor total o parcial, la identificación de los trabajadores afectados, así como el tiempo de suspensión o reducción de jornada. La comunicación deberá realizarse a la cuenta de cotización mediante declaración responsable con anterioridad a que se solicite el cálculo de liquidación de cuotas, todo ello a través del sistema RED. Las exoneraciones no podrán afectar a los trabajadores, cuya cotización tendrá la consideración de periodo efectivamente cotizado a todos los efectos no siendo de aplicación lo previsto en el [artículo 20 de la LGSS](#).

La [disposición adicional segunda del RDL 9/2020](#) ha previsto en este ámbito un régimen sancionador y la obligación del reintegro de las prestaciones que resultaron indebidas para aquellos supuestos en los que las solicitudes presentadas por la empresa tuvieran falsedades o incorrecciones en sus datos. Si un trabajador percibiera indebidamente la prestación por causa no imputable al mismo, es la empresa la obligada a responder e ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas indebidamente. Posteriormente, la referida disposición se ha visto modificada por las disposiciones finales [tercera](#) y [novena](#) del RDL 15/2020, que refuerzan estos mecanismos de control y sanción. En concreto, se tipifican dichos comportamientos como infracción grave y la empresa ha de devolver las prestaciones indebidamente percibidas por sus trabajadores en los supuestos en que no medie dolo o culpa por parte de estos.

5. Permiso retribuido recuperable

Como modalidad excepcional, el [RDL 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, como su título indica, reconoce un permiso especial retribuido y recuperable, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo, para aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en empresas o entidades del sector público y privado y que desarrollen actividades no esenciales que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del referido RDL (es decir, todas excepto aquellas cuya actividad sea calificada de esencial de conformidad con lo previsto en el [art. 1](#) y el [anexo](#) RDL 10/2020 y posterior ampliación).

De este modo, dichos trabajadores están obligados a disfrutar de un permiso retribuido recuperable entre el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive (coincidente en gran medida con las festividades de Semana Santa), conservando el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales, pero pudiendo ser recuperado con posterioridad. Con carácter general quedan exentos de dicho permiso aquellos trabajadores que durante el periodo de su disfrute tengan suspendido su contrato de trabajo y aquellos que vengán prestando sus servicios a distancia ([art. 2 RDL 10/2020](#)).

Ahora bien, dadas las dificultades prácticas que puede suponer en algunos ámbitos la paralización total de la actividad, la [disposición adicional primera del RDL 10/2020](#) establece excepciones puntuales para aquellas empresas que pudieran verse perjudicadas de forma irremediable o desproporcionada por dicha medida, permitiéndose en dichos casos la prestación de servicios hasta el día 30 de marzo de 2020.

La recuperación de las horas de trabajo no prestadas puede hacerse efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020

([art. 3 RDL 10/2020](#)). Es necesaria su negociación 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 7 días. 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. 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 7 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 ningún caso, la recuperación de estas horas puede 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 [artículo 34.2 del ET](#), ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deben ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

6. Extinción de la relación laboral

El RDL 8/2020 destaca en su [preámbulo](#) que para paliar la propagación de la pandemia ha sido necesaria la adopción de diversas medidas tan drásticas como las limitaciones temporales a la libre circulación de las personas y la cuarentena. Como consecuencia de ello es muy probable que se produzca una gran alteración económica respecto a la demanda y oferta, que provocará grandes problemas de solvencia y liquidez en numerosas empresas, y, ligado a ello, la drástica pérdida de empleos. Hay que procurar que el impacto social sea el menor posible y que la actividad económica se recupere cuanto antes una vez finalice esta situación de excepcionalidad. Son varias las medidas acordadas sobre este particular:

- Pese a esta inicial declaración, en el RDL 8/2020, orientada a dicha finalidad solo encontramos la [disposición adicional sexta](#), que dispone que aquellas empresas que se acojan a las medidas extraordinarias previstas están sujetas al compromiso de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Ello parece significar que las empresas no podrán extinguir los contratos con base en causas objetivas, pero no que no pueda hacerse uso del despido disciplinario si concurren motivos para ello.
- Posteriormente, el [artículo 2 del RDL 9/2020](#), en relación con la protección del empleo, contempla que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los [artículos 22 y 23 del RDL 8/2020](#) no pueden, en ningún caso, entenderse como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

- Y en este mismo orden de cosas, el [artículo 5 del RDL 9/2020](#), con la finalidad de evitar que se produzca la extinción de los contratos temporales por la llegada de su término, introduce la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales que no puedan alcanzar el objeto para el que fueron suscritos. De este modo, se consigue garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, logren completar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos respecto a la prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial.
- La [disposición adicional duodécima del RDL 11/2020](#) contiene unas reglas específicas aplicables a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades. Y se permite prorrogar en el ámbito de la investigación la duración de los contratos predoctorales para el personal investigador en formación ([disp. adic. decimocuarta RDL 15/2020](#)).
- La [disposición adicional decimotercera del RDL 11/2020](#) prevé 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.
- La [disposición adicional decimocuarta del RDL 11/2020](#) reconoce medidas excepcionales en empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual.

7. Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial

Aunque no se trata propiamente de una norma coyuntural, cabe la referencia a la modificación del [artículo 33 del ET](#) que lleva a cabo el [RDL 19/2020](#), añadiendo un apartado 11, en cuya virtud el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) debe dictar resolución expresa de las solicitudes de los interesados en el plazo de 3 meses, y, de no ser así, las mismas podrán entenderse estimadas por silencio administrativo; y sin que en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores del precepto. De este modo, se confirma la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) que consideraba que las solicitudes no atendidas en plazo por el Fogasa debían entenderse estimadas por silencio administrativo (en particular, la Sentencia del TS –STS–, [Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2015, rec. 802/2014](#), y las dos SSTs, Pleno, de 20 de abril de 2017, recs. [669/2016](#) y [701/2016](#), seguidas por otras muchas); pero impide que se mantenga el criterio que entendía aplicable la excepción de cosa juzgada cuando se había confirmado en sentencia el reconocimiento de las prestaciones del Fogasa operadas por silencio administrativo positivo por encima del límite legal de su responsabilidad (STS, Pleno, de 27 de febrero de 2019, rec. 3597/2017).

8. Medidas de Seguridad Social

En relación con las obligaciones en materia de Seguridad Social es importante tener en cuenta que la [disposición adicional novena del RDL 11/2020](#) deja expresamente fuera del régimen regulado en el [artículo 33 del RDL 8/2020](#), relativo a la suspensión de plazos en el ámbito tributario, a los recursos de la Seguridad Social.

8.1. Subsidios por falta de actividad o de empleo

El [RDL 8/2020](#), para paliar la difícil situación en la que pueden verse inmersos los trabajadores afectados por las consecuencias empresariales provocadas por la COVID-19, aprueba una serie de medidas para facilitar que dichos trabajadores tengan acceso a diferentes prestaciones, además de la ya indicada prestación por desempleo como consecuencia de la aprobación de un ERTE de urgencia:

- El [artículo 17 del RDL 8/2020](#) reconoce una prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma con carácter excepcional y vigencia limitada a 1 mes a partir del 14 de marzo de 2020, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, de prolongarse este durante más de 1 mes. Son beneficiarios los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuando reúnan determinados requisitos. El tiempo de su percepción se entenderá como tiempo cotizado y no implicará la reducción de los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro y es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social. También puede ser de aplicación a 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.

Esta prestación se ha modificado con la entrada en vigor del [RDL 13/2020](#), que establece como fecha de vigencia de la misma hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, y amplía los beneficiarios extendiéndose a trabajadores autónomos agrarios incluidos en el régimen especial para trabajadores por cuenta propia agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el régimen especial de trabajadores del mar que reúnan determinados requisitos, así como a trabajadores autónomos que desarrollen actividades en alguno de los códigos señalados específicamente en el precepto de la CNAE.

El RDL 19/2020 en su [disposición final octava](#) ha previsto que la prestación tendrá una duración de 1 mes, pudiendo ampliarse 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. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los periodos de prestación por

cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro. Y ha añadido que las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar corren a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras o de la entidad gestora que corresponda en los supuestos de aportación por contingencias profesionales y cese de la actividad y, en el resto de supuestos, a cargo de los presupuestos de las entidades correspondientes.

- El [artículo 26 del RDL 8/2020](#) permite la flexibilización del procedimiento de reconocimiento de prestaciones por desempleo. De esta manera, durante el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública 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 por el SEPE o el ISM, se suspende la aplicación de los [artículos 268.2 y 276.1](#) de la LGSS, y la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.
- En relación con dichas prestaciones por desempleo, el [artículo 27 del RDL 8/2020](#) contiene una serie de medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas:
 - La entidad gestora puede prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral. La falta de solicitud no comporta la interrupción de la percepción del subsidio ni la reducción de su duración (se suspende la aplicación del [art. 276.2 LGSS](#)).
 - En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años, no se interrumpe el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social pese a que la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente (se suspende la aplicación del [art. 276.3 LGSS](#)).
- Son también destacables las medidas acordadas en el [RDL 11/2020](#), que vinieron a dar respuesta a las numerosas críticas formuladas por la falta de previsión de dichas medidas en normas anteriores, en concreto, las siguientes:
 - Los [artículos 30 a 32 del RDL 11/2020](#) regulan un subsidio extraordinario por falta de actividad para aquellas personas que se encuentren integradas en el sistema especial de empleados de hogar del RGSS que con carácter previo al 14 de marzo de 2020 dejaron de prestar servicios temporalmente, total o parcialmente, por causas ajenas a su voluntad o se haya producido la extinción de su contrato de trabajo o el desistimiento del empleador.

- El [artículo 33 del RDL 11/2020](#) establece un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal para aquellos trabajadores a los que con anterioridad al 14 de marzo de 2020 se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada (se incluyen los contratos de interinidad, formativos y relevo) de, al menos, 2 meses de duración, y que no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el [artículo 275 de la LGSS](#).
- La [disposición adicional vigesimosegunda del RDL 11/2020](#) prevé la compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y la prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma.
- El [artículo 22 del RDL 15/2020](#) prevé la situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral del periodo de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma, en concreto, la producida a partir del día 9 de marzo de 2020. Y también la de aquellas personas que resolvieran su relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, debido a un compromiso firme de suscripción de un nuevo contrato con otro empleador en los supuestos en los que esta última desistiera como consecuencia derivada de la COVID-19. En este supuesto, se considerará como asimilada al alta.
- El [artículo 2 del RDL 17/2020, de 5 de mayo](#), por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, previó el acceso extraordinario a la prestación por desempleo para el colectivo de artistas en espectáculos públicos que no hayan podido acogerse a los artículos [22](#) y [23](#) del RDL 8/2020 que se encuentren en el RGSS. Este precepto ha sido modificado por las disposiciones [transitoria cuarta](#) y [final duodécima](#) del RDL 19/2020 facilitando la posibilidad de acceso a dichas prestaciones al eliminar algunos de los requisitos previamente exigidos, como son la acreditación de la situación de falta de actividad y el requisito de encontrarse en periodo de inactividad voluntaria, asimismo se permite la suspensión del cobro de la prestación, para realizar trabajos por cuenta propia o ajena, y su posterior reanudación. Finalmente, para todos aquellos cuya solicitud fuera denegada a fecha 28 de mayo, se les posibilita que puedan volver a solicitarla.

8.2. Otras prestaciones en favor de los trabajadores

En este ámbito, es necesario resaltar que el [artículo 5 del RDL 6/2020, de 10 de marzo](#), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, con carácter excepcional considera como asimilados a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras

debido a la COVID-19, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal (IT) del sistema de Seguridad Social; salvo que se pruebe que la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Esta protección se extiende a aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por las limitaciones previstas por la declaración del estado de alarma, 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 duración se ha de establecer de conformidad con lo recogido en el parte de baja y de alta como consecuencia del aislamiento; en los casos de restricción en las salidas del municipio, de tratarse de las personas trabajadoras a las que se refiere el [artículo 1 del RDL 10/2020](#), 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. De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción. Este subsidio es incompatible con el derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la IT por contingencias comunes o profesionales.

El beneficiario de la misma puede ser el trabajador por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social, siendo aquella en la que acuerde el aislamiento o enfermedad, pudiendo, en su caso, expedirse el parte de baja con posterioridad a dicha fecha (posteriormente, el [art. 11 RDL 7/2020](#) ha previsto su aplicación al mutualismo administrativo).

Cabe indicar que la [disposición derogatoria única del RDL 13/2020, de 7 de abril](#), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, ha derogado expresamente la [disposición adicional vigesimoprimera del RDL 11/2020](#), en la que se establecía una prestación de IT para la situación excepcional de confinamiento total, con carácter excepcional, y con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, para aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad que tuvieran obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el [RDL 10/2020](#).

Finalmente, el [artículo 9 del RDL 19/2020](#) ha reconocido como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo la enfermedad padecida por el personal que presta servicio en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV-2 durante el estado de alarma en cualquiera de las fases de la epidemia, cuando se acredite por los servicios de prevención de riesgos laborales y salud laboral, al entender

cumplidos los requisitos exigidos en el [artículo 156.2 e\) de la LGSS](#). Se aplicará a los contagios ocurridos hasta el mes posterior a la terminación del estado de alarma, sirviendo como acreditación el correspondiente parte de accidente de trabajo expedido dentro del periodo de referencia. Y en los supuestos de fallecimiento se considerará que la causa es accidente de trabajo cuando este se produzca dentro de los 5 años siguientes al contagio de la enfermedad y sea derivado de la misma, al amparo de lo dispuesto en el [artículo 217.2 de la LGSS](#). Por su parte, la [disposición transitoria tercera del RDL 19/2020](#) dispone que la asistencia sanitaria que se haya prestado a los trabajadores protegidos en el antedicho artículo durante la declaración del estado de alarma que, hasta la fecha de entrada en vigor de este precepto, se haya venido considerando como derivada de contingencia común no variará dicha calificación, pero, cuando se reconozca la contingencia profesional de la prestación en los términos del [artículo 9](#), la asistencia sanitaria, derivada de la recaída como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV-2 durante el estado de alarma, tendrá la naturaleza de contingencia profesional.

8.3. Medidas en favor del empresario

No es discutido que la disminución de la actividad o el cierre temporal de las empresas y del trabajo autónomo van a suponer grandes pérdidas económicas con consecuencias irreversibles.

Para hacer frente a esta situación, el RDL 11/2020 tiene una sección concreta que lleva por título «[Medidas de apoyo a los autónomos](#)» y que contiene, en materia de Seguridad Social, dos instrumentos destinados a ayudar a paliar las consecuencias económicas negativas derivadas de la COVID-19, si bien, pese al título, no solo para el colectivo autónomo. Estas medidas se concretan en una moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social y un aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social, y han sido ampliamente criticadas, en cuanto que suponen retrasar determinados pagos, pero no exonerar de ellos, por periodos en los que la actividad productiva que se desarrolla es nula o casi nula; y cuya inicial previsión fue rápidamente reformada por el [RDL 13/2020](#) para incluir las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos.

En primer lugar, el [artículo 34 del RDL 11/2020](#) (en la redacción dada por la disp. final tercera RDL 13/2020) establece una moratoria en las cotizaciones sociales a la Seguridad Social. Para que las empresas puedan hacer frente a los gastos derivados de su actividad por un periodo de 6 meses sin intereses, para todas aquellas empresas que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establezcan en la orden del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Se aplica sobre el pago de las aportaciones empresariales de la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta y las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. El periodo de devengo, para las empresas, es el comprendido entre abril y junio de 2020 y, para los trabajadores por cuenta

propia, entre mayo y julio de 2020, en los casos en que su actividad no se halle suspendida al amparo del [RD 463/2020](#).

La presentación de las solicitudes es electrónica dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los periodos de devengo antedichos, no procediendo dicha moratoria en los supuestos en los que las liquidaciones de cuotas se practiquen a partir del momento de presentación de la solicitud.

En aquellos casos en los que las solicitudes presentadas contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, se considerarán a efectos de sanciones como infracción leve de conformidad con lo previsto en el [Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. A dichos efectos recoge expresamente como falsedad o incorrección y la revisión de oficio del acto de reconocimiento de la moratoria.

En segundo lugar, el [artículo 35 del RDL 11/2020](#) recoge el aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social a las empresas y los trabajadores por cuenta propia que se encuentren incluidos en cualesquiera de los regímenes de la Seguridad Social o aquellos que se encuentren autorizados a actuar a través del sistema RED. Es necesario que no tengan en vigor ningún otro aplazamiento previo que tenga previsto un plazo reglamentario de ingreso entre abril y junio de 2020, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Se aplica un interés del 0,5 % en lugar del previsto en el [artículo 23.5 de la LGSS](#). Las solicitudes deben presentarse antes del transcurso de los 10 primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso antedicho. Debido al elevado número de solicitudes presentadas, el artículo 35 ha sido modificado por la [disposición final décima del RDL 15/2020](#), que prevé una simplificación del procedimiento de resolución del aplazamiento, con independencia del número de mensualidades que comprenda. Además, fija un criterio homogéneo de determinación del plazo de amortización mediante el pago escalonado de la deuda y el efecto jurídico de la solicitud hasta la resolución del procedimiento, en relación con la suspensión de los plazos administrativos. Y, finalmente, la [disposición final décima del RDL 15/2020](#) declara la incompatibilidad del aplazamiento con la moratoria regulada en el [artículo 34 del RDL 11/2020](#).