En Madrid, a 3 de abril de 2020

Ilmo./a Sr./a Miembro de la Comisión Permanente del CGCOGSE, Ilmo./a Sr./a Presidente/a, Miembro de Junta de Gobierno y Colegiado/a del Colegio Oficial de Graduados Sociales

Estimado/a Compañero/a:

La Directora General de Trabajo, Dña. Verónica Martínez Barbero, me ha hecho llegar una relación de documentos que han ido elaborado en relación con las distintas medidas aprobados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social como consecuencia de la epidemia del Covid-19. Aunque te he ido informando y remitiendo gran parte, si no toda, la documentación adjunta, he creído conveniente volvértela a remitir ordenada por fechas para que te sea más fácil consultar.

Por ello, te envío el citado recopilatorio compuesto por ocho documentos, con el deseo de que dicha información sea de tu utilidad.

Recibe un cordial saludo.

Fdo.: Ricardo Gabaldón Gabaldón
Presidente del Consejo General

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

GUÍA SOBRE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020

GUÍA SOBRE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE del 18 de marzo) establece un conjunto de medidas de carácter laboral que tratan de dar una respuesta temporal e inmediata a la situación de emergencia y excepcionalidad provocada por el COVID-19.

FINALIDAD DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

Cualesquiera medidas alternativas que se puedan implementar deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad

ÁMBITO SUBJETIVO

Las medidas incluidas en esta guía, cada una según su contenido y efectos, son aplicables a:

- **Personas trabajadoras** por cuenta ajena
- **Socias y socios trabajadores** que coticen al desempleo de:
  - Cooperativas de trabajo asociado
  - Sociedades laborales
- **Trabajadoras y trabajadores autónomos**, en su condición de empleadoras
- **Empresas**

Las medidas previstas en esta norma, que afectan directamente al **ámbito laboral**, se resumen en las siguientes:

1	**Medidas de promoción de trabajo a distancia (artículo 5)**
2	**EL MECUIDA: Nuevo derecho de adaptación horaria y reducción de jornada (artículo 6)**
3	**Medidas excepcionales para la tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (artículo 22 y 23)**
4	**Ampliación de la protección por desempleo de las personas afectadas por ERTE (artículo 25)**
5	**Beneficios del desempleo para personas contratadas a tiempo parcial y fijas-discontinuas (artículo 25)**
6	**Prórroga automática de la prestación y subsidio por desempleo sin necesidad de desplazamiento a la oficina pública (artículos 26 y 27)**

La presente Guía pretende exponer las líneas esenciales de esta regulación y sus consecuencias prácticas. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que se emite a mero título informativo, sin perjuicio de las competencias de interpretación de las normas atribuidas al orden jurisdiccional o la labor de vigilancia del cumplimiento de las normas que corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. EL TRABAJO A DISTANCIA

Siempre que sea razonable, técnicamente posible y no suponga un esfuerzo de adaptación desproporcionado, **las empresas promoverán fórmulas de trabajo a distancia**, con el objetivo de mantener la actividad económica y que las personas trabajadoras no sufran mermas en sus ingresos.

Sólo en aquellos supuestos en que se implante **por primera vez** por motivo de la situación de excepcionalidad derivada del Covid-19, se exceptúan los requisitos reflejados en las normas preventivas en cuanto a la evaluación de riesgos, sustituyéndose por una autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora.

2. EL MECUIDA: NUEVO DERECHO DE REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA

El MECUIDA establece mecanismos que dan derecho a la persona para que la empresa reorganice su trabajo a efectos de facilitar el cuidado, o a reducir su jornada con pérdida proporcional del salario, y sin que su ausencia pueda implicar ninguna sanción.

Las condiciones y requisitos de su disfrute se encuentran resumidas en el documento recogido en la página web del Ministerio de Trabajo e Economía Social:

www.mitramiss.gob.es

3. MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA

- ERTE BASADO EN FUERZA MAYOR TEMPORAL

- **¿Qué es la fuerza mayor temporal relacionada con el Covid-19?**

El Real Decreto-Ley especifica en qué consiste la fuerza mayor temporal derivada del Covid-19:

Causas directas

a) Medidas gubernativas de contención adoptadas como consecuencia del Covid -19, incluida la declaración del estado de alarma.

b) Incidencia de la enfermedad en la plantilla, ya sea de manera directa, o por razones de aislamiento preventivo decretados por razones médicas acreditadas.

Causas indirectas

a) Pérdidas de actividad

b) Suspensión o cancelación de actividades

c) Cierre temporal (locales de afluencia pública)

d) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

- **De concepto:** La fuerza mayor temporal debe ser un **acontecimiento ajeno al círculo de decisión empresarial**. En este sentido, una decisión de la empresa de suspensión de actividades que no esté fundada en causas ajenas a su exclusiva voluntad no será suficiente, en sí misma, para justificar dicha *vis mayor*.

- **Temporales:** En principio, la fuerza mayor temporal, dada la situación de excepción actual, se entenderá acreditada **para el periodo temporal que dure el Estado de Alarma**, según las disposiciones de la autoridad gubernativa. Ello sin perjuicio de los medios de prueba que, en un sucesivo expediente, pueda la empresa presentar y que permitan acreditar la continuación de la causa dé fuerza mayor temporal.

- **Personales:** La proporcionalidad exigible en todos los expedientes de regulación de empleo supone que **sólo se vean afectadas por la causa aquellas personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender**. En este sentido, si la actividad empresarial puede mantenerse en ciertos ámbitos o actividades, la empresa deberá solicitar una medida proporcional a la actividad suspendida por las medidas de excepcionalidad o la afectación de la plantilla, y no superior a esta.

- **Procedimiento aplicable a los ERTE de fuerza mayor**

Las normas del procedimiento de tramitación y autorización aplicables a los ERTES solicitados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020 serán **las ordinarias**, reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

En relación a los ERTE solicitados a partir del 18 de marzo de 2020, e**l** procedimiento que se aplica por las causas descritas relacionadas con el Covid-19, presenta las **siguientes especialidades** respecto del común:

- Documentación a presentar por la empresa: 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.

- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Su solicitud es potestativa para la autoridad laboral y deberá emitirse en el plazo de 7 días.

En consecuencia, en el resto de cuestiones procedimentales (autoridad laboral competente, comunicación a personas trabajadoras y representación legal, plazo de 5 días para la emisión de la resolución por la autoridad laboral, etc.) se seguirán las instrucciones dispuestas en la normativa común referida en el primer párrafo.

Por último, debe tener en cuenta que, en el supuesto la resolución de la autoridad laboral no declare la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por los motivos referidos en el apartado siguiente y con las particularidades que en el mismo se describen.

- ERTE BASADO EN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID-19

Se aplican las **reglas comunes** previstas en la normativa reguladora descrita en el punto anterior, **con las siguientes especialidades**:

- <u>Comisión representativa</u> de las personas trabajadoras: Deberán asumirla, por el siguiente orden:
    1. La representación unitaria.
    2. De no existir RLT, los sindicatos representativos y más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que resulte de aplicación.
    3. De no ser posible la constitución de esta comisión sindical, la comisión ad hoc elegida conforme a lo previsto en el artículo 41.4ET

  En cualquier caso, el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras es de 5 días.

- Periodo de consultas: No podrá exceder de un máximo de 7 días.

- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Su solicitud es potestativa para la autoridad laboral y deberá emitirse en el plazo de 7 días.

4. AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL ERTE

Se establecen dos garantías de derechos para las personas trabajadoras afectadas por ERTE tramitados conforme a las causas referidas en los dos apartados anteriores:

a) Reconocimiento del derecho a la prestación por contributiva por desempleo con independencia del periodo de cotización previo.

b) Contador a cero: La prestación por desempleo disfrutada durante los ERTE basados en causas relacionadas con el Covid-19 no

Las personas que trabajan a tiempo parcial o bajo un contrato fijo-discontinuo van a verse afectadas de forma diferente en su actividad por el Covid-19, ya que, por las características de su modalidad contractual, es probable que no sean afectadas por ERTE sino directamente por un periodo de inactividad.

5. BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA PERSONAS CONTRATADAS A TIEMPO PARCIAL Y FIJAS- DISCONTINUAS

Estas personas recuperarán las prestaciones que perciban durante el periodo de inactividad consecuencia del impacto del Covid-19, por el cual se entenderá:

- Aquel que resulte por diferencia respecto del efectivamente trabajado el año anterior en esta fecha
- En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Se ha establecido a estos efectos un límite máximo de 90 días, que serán considerados periodo no consumido, en función de los periodos que queden acreditados conforme a estas normas, reconociéndose de modo automático por el SEPE.

La imposibilidad de presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo, o la realizada fuera de los plazos establecidos legalmente, no afectará duración del derecho a la prestación correspondiente.

VIGENCIA DE LAS MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020

- El **contador a cero** recogido en la medida 4 y los **beneficios** de la media 5 se aplicarán a todos los ERTE y periodos de inactividad, respectivamente, relacionados con el Covid, aún cuando se hubieran tramitado o producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020.

- **Las medidas 3, 4 y 5 de esta Guía** estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

- **Las medidas 1, 2 y 6 de esta Guía** tendrán una vigencia de un mes desde el 18 de marzo, prorrogable por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley y previa evaluación de la situación.

MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-811bis CRA

FECHA: 19.03.2020

ASUNTO: **CRITERIO SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO: **AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Por considerar que se trata de un asunto de interés común para todas las Autoridades laborales, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas. (artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores)

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

a) Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.

b) Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal.

2.1 Concepto.

La fuerza mayor se caracteriza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, de carácter objetivo e independiente de la voluntad de esta respecto

de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia empresa.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico, extraordinario o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) **La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.** En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

b) **Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas**.

Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y **producen los efectos previstos en la mismas.**

En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

c) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias **provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.**

Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.

d) **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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.

En tales casos se habrá de acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas como consecuencia del Covid-19.

2.2 **Régimen temporal**

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada **se limita a la concurrencia de la fuerza mayor temporal de la que trae su causa.**

Así se entienden incluidas todas las pérdidas de actividad causadas por los motivos expuestos desde el momento en que tuvo lugar el acaecimiento del hecho causante o de la circunstancia descrita como fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes frente al Covid-19

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se extenderán **durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse,** o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor.

2.3 Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde **constatar la existencia de la fuerza mayor.**

A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista a estos efectos en el artículo 25 del Reglamento de procedimiento aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que rige igualmente para los supuestos de fuerza mayor según su artículo 31.

b) No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en el número 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.

c) De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 y en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las especialidades previstas no se aplicarán a los expedientes iniciados o comunicados con anterioridad al 18 de marzo de 2020

d) En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.

2.4 Extensión personal de las medidas

La extensión personal de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a aquellos contratos de trabajo que estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. En otras palabras, las medidas a aplicar (suspensiones y/o reducciones) deben ser proporcionadas al volumen de actividad paralizada o de imposible realización.

En el caso del personal de contratas:

a) Cuando afecte a la empresa comitente se verán afectados en la medida en que estuviese afectada la actividad objeto de contratación y se trate de trabajadores adscritos de manera permanente o habitual en los servicios y/o centros de trabajo de la empresa principal y sólo en la medida en que se acredite una alteración de lo establecido en la contrata.

b) En el caso de contratas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, así como lo previsto en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas con carácter general en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación con las peculiaridades previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-811CRA

FECHA: 12.03.2020

ASUNTO: **NOTA INTERNA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO:

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se elabora esta nota interna:

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos- con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.

- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal

2.1 La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las

consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañosos y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen sus objeto

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

2.2 Algunos requisitos procedimentales de la fuerza mayor:

a) Régimen temporal

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias.

b) Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor.

A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista en el artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.

- En el caso de que la situación descrita afecte a las a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.

- En el caso de contratas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ley de contratos del sector público respecto del mantenimiento o suspensión de sus efectos económicos.

c) Duración y extensión personal de las medidas

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa.

Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la perdida de actividad causada por la fuerza mayor,

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores, debe entenderse que la concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.

3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada que, con carácter general, se verán fundadas en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, organizativas o técnicas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambios en los en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación.

En Madrid, a 15 de marzo de 2020

MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: **DGE-SGON-811bis CRA**

FECHA: 19.03.2020

ASUNTO: **NOTA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO: **AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Por considerar que se trata de un asunto de interés común para todas las Autoridades laborales, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas. (artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores)

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

a) Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.

b) Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal.

2.1 Concepto.

La fuerza mayor se caracteriza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, de carácter objetivo e independiente de la voluntad de esta respecto

de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia empresa.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico, extraordinario o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) **La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo).** En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A estos efectos todas las actividades incluidas en los artículos 9 y 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

b) **Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas**.

Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y **producen los efectos previstos en la mismas.**

En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

c) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias **provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.**

Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.

d) **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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.

En tales casos se habrá de acreditar la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas como consecuencia del Covid-19.

2.2 Régimen temporal

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada **se limita a la concurrencia de la fuerza mayor temporal de la que trae su causa.**

Así se entienden incluidas todas las pérdidas de actividad causadas por los motivos expuestos desde el momento en que tuvo lugar el acaecimiento del hecho causante o de la circunstancia descrita como fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes frente al Covid-19

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor se extenderán **durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse**.

2.3 Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario seguir el procedimiento establecido al efecto, artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, con las particularidades, en su caso, previstas con respecto al mismo en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, a quien corresponde **constatar la existencia de la fuerza mayor.**

A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista a estos efectos en el artículo 25 del Reglamento de procedimiento aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que rige igualmente para los supuestos de fuerza mayor según su artículo 31.

b) No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en el número 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.

c) De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 y en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las especialidades previstas no se aplicarán a los expedientes iniciados o comunicados con anterioridad al 18 de marzo de 2020.

d) En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, según la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020.

2.3.bis Competencia de los juzgados de lo mercantil en el caso de empresas declaradas en concurso.

1. El artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en su primer apartado se limita a señalar lo que se considerar fuerza mayor derivada del COVID-19, esto es, establece, para mayor seguridad jurídica, aquellos supuestos que determinan una imposibilidad objetiva y temporal de prestación de servicios determinados por diferentes causas relacionadas con el Covid-19, como son la declaración del estado de alarma, decisiones decretadas por autoridades sanitarias y otros supuestos de pérdida de actividad que impliquen cierre de locales, suspensión y cancelación de actividad, etc, entendiendo tales causas como provenientes una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Respecto del apartado 2 del citado artículo 22 y tal y como se declara en la exposición de motivos, las especialidades recogidas "respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes", se refieren de manera exclusiva a la agilización del procedimiento establecido en los artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2. Por su parte el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal establece respecto de los contratos de trabajo que:" **los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.**

Si a la fecha de la declaración del concurso estuviere en tramitación un procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral remitirá lo actuado al juez del concurso (…).

Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario ya hubiera comunicado a la autoridad laboral la decisión adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, ya hubiera recaído resolución administrativa autorizando medidas de extinción, suspensión o reducción de jornada, corresponderá a la administración concursal la ejecución de tales medidas. En todo caso, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la autoridad laboral a los efectos que procedan."

En el mismo sentido el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores señala:

"En caso de concurso, **a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**."

3. En definitiva, se deduce con claridad que la definición de lo que sea modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada corresponderá a la regulación laboral, mientras que la tramitación de los procedimientos será competencia del juez de lo mercantil de acuerdo con las reglas previstas el citado artículo 64 de la Ley Concursal.

Por tanto, el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo que se limita a establecer lo que se entiende por fuerza mayor temporal y a incluir ciertas especialidades en la normativa de tramitación de estos expedientes, no tiene más aplicación, ni atribuye otras competencias, ni tiene más especialidades que las previstas expresamente.

No se puede entender por tanto como un olvido o una situación de vacío normativo el no regular un supuesto que aparece expresa y suficientemente regulado en la normativa vigente como son las suspensiones de contratos en los casos de declaración de concurso, ni deducir que el artículo 22 del real decreto-ley citado se separa de la normativa vigente para establecer una suerte de "procedimiento especial" distinto e inédito hasta la fecha.

4. La conclusión no puede ser otra que la que ya existía con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: en el ámbito del concurso, y tras la declaración del mismo, se integran las acciones sociales cuyo objeto sea la suspensión de la relación laboral en las condiciones que marca la Ley Concursal, todo ello sin perjuicio de que la autoridad laboral deba emitir un informe preceptivo sobre las medidas propuestas.

En las facultades otorgadas al juez del concurso se viene diciendo que éste no viene a asumir las competencias laborales del juez de lo social, sino que se le atribuyen facultades propias de la Autoridad Laboral, laboralizando su intervención por cuanto que su decisión será revisada en la jurisdicción social, sustituyendo a la contencioso-administrativa, propia de los expedientes de regulación de empleo.

5. Idénticas conclusiones y por las mismas razones son aplicables a las medidas de suspensión y reducción de jornada establecidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

2.4 Extensión personal de las medidas

La extensión personal de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a aquellos contratos de trabajo que estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. En otras palabras, las medidas a aplicar (suspensiones y/o reducciones) deben ser proporcionadas al volumen de actividad paralizada o de imposible realización.

En el caso del personal de contratas:

a) Cuando afecte a la empresa comitente se verán afectados en la medida en que la actividad objeto de contratación devenga imposible temporalmente y se trate de trabajadores adscritos de manera permanente o habitual en los servicios y/o centros de trabajo de la empresa principal, y sólo en la medida en que se acredite una alteración de lo establecido en la contrata.

b) En el caso de contratas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, así como lo previsto en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En conclusión, ya se trate de contratas públicas o de contratas privadas, será condición necesaria para constatar la fuerza mayor temporal **la acreditación por parte de la contratista de que se han alterado los términos y efectos económicos de la contrata**, de manera que se suspenda de manera efectiva el pago de aquélla, sin perjuicio de los conceptos indemnizatorios establecidos en la normativa aplicable al contrato en los casos en que proceda.

3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas con carácter general en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación con las peculiaridades previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera.

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero

MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: **DGE-SGON-841CRA**

FECHA: 28.03.2020

ASUNTO: **NOTA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19(CONTINUACIÓN)**

DESTINATARIO: **AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Por considerar que se trata de un asunto de interés común para todas las autoridades laborales, se traslada el siguiente criterio de esta Dirección General sobre el asunto de la referencia, que supone una ampliación del criterio anterior y da respuesta a las siguientes preguntas.

1º) ¿Cuándo se entiende concurre la fuerza mayor temporal descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como derivada del COVID-19?

El alcance objetivo del artículo 22.1 relativo a lo que se considera fuerza mayor de carácter temporal tiene un doble propósito:

a) Incluir aquellos supuestos que deben considerarse fuerza mayor temporal, por entender por razones de seguridad jurídica que satisfacen el concepto clásico de fuerza mayor ya sea en su condición de suceso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública (situaciones de contagio o aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria) o bien como suspensiones de actividad derivadas de manera directa de las decisiones adoptadas por el Gobierno (artículos 9 y 10 y Anexo del Real Decreto 463/2020 y su modificación por el Real Decreto 465/2020, así como las adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas de acuerdo con la disposición final primera del Real Decreto 465/2020).

Aunque en estos supuestos se mantiene el concepto y los efectos de la fuerza mayor temporal- imposibilidad objetiva, temporal y reversible sobre la prestación-, integran su ámbito objetivo en la medida en que se acredita una u otra condición.

b) Incluir aquellos otros supuestos que a causa del COVID-19 van a traer consigo la mencionada pérdida de actividad. La no inclusión de este supuesto hubiese traído consigo situaciones en las que se hubiese impuesto a las empresas cargas desproporcionadas que en modo alguno pueden enjugarse o reducir sus

www.empleo.gob.es
sgon@meyss.es
Código DIR: E03751805

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 26 / 91 363 18 27
FAX: 91 363 20 38

consecuencias adoptando algún tipo de medida alternativa, **existiendo una absoluta desconexión entre el evento del que trae su causa la falta de actividad y el área de actuación de la propia empresa.**

No obstante, este supuesto debe satisfacer tres requisitos:

1. Su carácter inevitable sobre la actividad productiva, en el sentido antes apuntado de externo o desconectado del área de actuación de la propia empresa.

2. La imposibilidad objetiva de seguir prestando servicios.

3. El medio instrumental en virtud del cual se producen las anteriores consecuencias tiene **que ser de manera necesaria alguno de los mencionados en el artículo 22.1** del Real Decreto-ley, que se interpretan de manera exhaustiva:

- 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

Fuera de los supuestos anteriores, hay que entender que estamos ante suspensiones o reducciones por causas productivas (o económicas) por mas que pudieran existir dificultades objetivas para mantener la actividad productiva, establecer nuevas pautas organizativas, bajadas de clientela o suministros, cuando en este último caso no suponga una dificultad grave.

En definitiva, **cualquiera que sea el sector de actividad** al que pertenezca la empresa **en tanto no incluida** en el estado de alarma, ya sea el definido en la actualidad o el que pudiera definirse en un futuro, **en tanto no afectada** por la situación urgente y extraordinaria, **o en tanto no cumpla los criterios establecidos** más arriba respecto de lo que se entiende como fuerza mayor por causa del COVID-19, deberá entenderse como fundado en las causas del 47, en sus apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo seguir los trámites abreviados del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

2º ¿Puede ampliarse en algún caso el plazo de 5 días para resolver de manera expresa los procedimientos por fuerza mayor temporal?

En relación con el plazo para resolver y los efectos del transcurso del mismo, hay que tener en cuenta el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa.

No obstante, **cabe la ampliación del plazo conforme** a lo previsto en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre
:
Artículo 23. Ampliación del plazo máximo para resolver y notificar.

1. Excepcionalmente, cuando se hayan agotado los medios personales y materiales disponibles a los que se refiere el apartado 5 del artículo 21, el órgano competente para resolver, a propuesta, en su caso, del órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del procedimiento.

2. Contra el acuerdo que resuelva sobre la ampliación de plazos, que deberá ser notificado a los interesados, no cabrá recurso alguno.

Lo anterior significa que con carácter motivado y mediante acuerdo adoptado por la autoridad laboral que deberá notificarse a los interesados, podría ampliarse el plazo para resolver por un periodo equivalente, de manera que el plazo de 5 podría pasar a 10 días.

O la suspensión del mismo:

Artículo 22. Suspensión del plazo máximo para resolver.

1. El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución **se podrá** suspender en los siguientes casos:

a) **Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios**, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 68 de la presente Ley.

El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución **se suspenderá** en los siguientes casos:

b) **Cuando el órgano competente para resolver decida realizar alguna actuación complementaria** de las previstas en el artículo 87, desde el momento en que se notifique a los interesados el acuerdo motivado del inicio de las actuaciones hasta que se produzca su terminación.

En suma, la aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se extiende a todos sus extremos, valiendo en este caso la doctrina judicial o administrativa que se aplique a tal respecto, incluida la ampliación o la interrupción del plazo de resolución, con arreglo a los requisitos y en las condiciones previstas en los citados artículos 22 y 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3º ¿Cuál es la duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo? ¿Pueden extenderse una vez pierda su vigencia el estado de alarma? ¿Y en el caso de que la autorización se entienda resuelta por silencio administrativo positivo?

Ya recaiga resolución de la autoridad laboral con indicación expresa del periodo de duración de las medidas, ya sean resueltos los expedientes por silencio administrativo, y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, **las medidas de suspensión o reducción de jornada derivadas de fuerza mayor temporal** conforme a las causas descritas en el artículo 22 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo **tendrán como duración máxima** la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como sus posibles prórrogas (o modificaciones).

4º ¿Modifica el artículo 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 los trámites y obligaciones de comunicación de las autoridades laborales?

El artículo 3º mencionado cuyo objetivo es agilizar el reconocimiento de prestaciones por desempleo señala:

> *"1. 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 artículos 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*
>
> *2. 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:*
>
> *(…)*
>
> *c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.*
> *(…)*
>
> *5. Lo establecido en este artículo 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 la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo."*

De manera que persisten las mismas obligaciones, tanto en los casos de medidas de suspensión y reducción de jornada de los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020,

de 17 de marzo, debiendo constar el número de expediente asignado por la autoridad laboral a los efectos previstos de la presentación de la comunicación colectiva.

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

MINISTERO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

DIRECCIÓN GENERAL

INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, 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, Y 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, ASÍ COMO 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.

Índice

PRIMERA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19. 4
1.1. MARCO NORMATIVO....4
1.1.1 Especialidades de los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada derivados del COVID-19....4
1.1.2. Medidas en materia de protección por desempleo. 5
1.1.3. Especialidades del procedimiento de tramitación de la prestación por desempleo. 7
1.1.4 Vigencia....9
1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 9
1.2.1. Ámbito objetivo. 9
1.2.2. Ámbito subjetivo. 9
1.2.3. Ámbito Temporal. 10
1.3. REGULACIÓN DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO RECONOCIDAS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 25 DEL REAL DECRETO LEY 8/2020....11
1.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO 12
1.5. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, MECANIZACIÓN y PAGO DE LAS PRESTACIONES. 13
1.5.1. Solicitud colectiva y procedimiento. 13
1.5.2. Reconocimiento, mecanización y pago....17
1.6. RECONOCIMIENTO DE UNA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO POSTERIOR A LA CONCEDIDA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19....18
SEGUNDA: PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y DE QUIENES REALIZAN TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS. 19
TERCERA: CONTROL DE LAS PRESTACIONES. INFRACCIONES Y SANCIONES 23
CUARTA. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS. 25
4.1. Suspensión de plazos en los procedimientos relacionados con la gestión de la protección por desempleo. 25
4.2. Inaplicación del descuento de días por la presentación extemporánea de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo. 26
4.3. Prórroga de oficio de los subsidios por desempleo y suspensión de los efectos de la presentación extemporánea de la declaración anual de rentas por los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años. 28
4.4. Otras actuaciones afectadas por la suspensión de los plazos 29
QUINTA. DERECHO A LAS PRESTACIONES Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS RELACIONADOS CON LA INSCRIPCIÓN COMO DEMANDANTE DE EMPLEO. 30
5.1. Inaplicabilidad del requisito de búsqueda activa de empleo en el acceso a la Renta Activa de Inserción y al Subsidio Extraordinario por Desempleo. 30
5.2. Implicaciones de la situación administrativa de la demanda en el reconocimiento de la prestación por desempleo. 30
1° MECANIZACION DE CESE DE ACTIVIDAD AUTONOMOS COVID-19 32

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

2° PRORROGA DE OFICIO DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO Y DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS PRESENTADA FUERA DE PLAZO. 32
3° evitar la tramitación de las declaraciones anuales de rentas de mayores de 52 años. 32

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

Para hacer frente a la situación de excepcionalidad creada por la extensión del COVID-19, que ha afectado a todos los ámbitos de la actividad ciudadana y administrativa, el gobierno aprobó 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, que entró en vigor en esa misma fecha. Entre las materias reguladas en el Real Decreto se incluye la suspensión de los plazos procesales, administrativos y de prescripción y caducidad, medida que tiene una gran incidencia en los procedimientos gestionados por este organismo.

La rápida extensión del COVID-19 afectó de inmediato y en gran escala a la actividad económica y a los derechos sociales de los ciudadanos, lo que aconsejó la aprobación 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, que entró en vigor el 18 de marzo, día de su publicación en el BOE. El Real Decreto-ley incorpora medidas específicas en materia de prestaciones por desempleo cuyo objeto es atender a la protección de las situaciones de necesidad creadas por la suspensión de contratos y reducción de jornada causadas por el COVID, así como evitar los efectos desfavorables en forma de pérdida de días de derecho o de interrupción en el cobro de las prestaciones, que se pueden producir por la presentación extemporánea de solicitudes y declaraciones motivadas por las restricciones a la movilidad decretadas y por el cierre de las dependencias administrativas.

Como complemento de lo anterior, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, desarrolla ciertos aspectos relacionados con la aplicación de las medidas establecidas en el Real Decreto-ley 8/2020, como, entre otros, la comunicación empresarial y la solicitud colectiva, así como los plazos en que deben presentarse.

Para facilitar y homogeneizar la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo establecidas en las normas citadas es preciso dictar las siguientes

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

INSTRUCCIONES

PRIMERA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.

1.1. MARCO NORMATIVO

1.1.1 Especialidades de los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada derivados del COVID-19.

El artículo 22.1 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, determina el concepto de fuerza mayor a los efectos de tramitar ante la autoridad laboral el correspondiente procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada derivados del COVID-19 en los siguientes términos:

> *Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Los artículos 22 y 23 regulan las respectivas especialidades del procedimiento establecido con carácter general, para aquellos supuestos en los que, por causa del COVID-19, el empresario decida la suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada después de constatada la existencia de fuerza mayor, o, después de celebrarse el correspondiente período de consultas, cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

Una de las especialidades, común a los dos tipos de procedimientos, consiste en que resulta potestativo para la autoridad laboral competente la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por lo que es posible que las medidas sean adoptadas sin necesidad de solicitar dicho informe.

En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, ambos artículos remiten al procedimiento especifico previsto en el Real Decreto 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.

1.1.2. Medidas en materia de protección por desempleo.

Los apartados 1 a 5 del artículo 25 del citado Real Decreto-ley, establecen las siguientes medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:

1. En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

3. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) 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.

La disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 9/2020, precisa 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 Real Decreto-ley 8/2020 y la forma de acreditación de la situación legal de desempleo en los siguientes términos:

1. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

2. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 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-19, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

3. 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.

El apartado 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley regula la normativa aplicable a la acreditación de la situación legal de desempleo de las personas socias de cooperativas:

5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas a las que se refiere el apartado 2, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

1.1.3. Especialidades del procedimiento de tramitación de la prestación por desempleo.

El apartado 4 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 regula la normativa aplicable a la tramitación de las prestaciones por desempleo:

4. 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 causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No obstante, el artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020 introduce reglas especiales para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo:

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

1. 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 artículos 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.

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.

2. 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:

a) 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.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) 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.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) 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.

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

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

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.

3. La comunicación referida en el punto apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 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 de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

1.1.4 Vigencia

El artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020 dispone que las medidas recogidas en el artículo 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.2.1. Ámbito objetivo.

La presente instrucción se aplicará exclusivamente a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo que se soliciten al amparo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, esto es, cuando su causa sea la suspensión del contrato o la reducción de jornada ocasionadas por el COVID-92, conforme a lo previsto en los artículos 22 y 23 de dicha norma, que regulan, respectivamente, los supuestos de fuerza mayor -que debe ser constatada por la autoridad laboral- y los producidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción después de celebrarse el preceptivo periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

1.2.2. Ámbito subjetivo.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

Las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020 serán aplicables a los trabajadores afectados por las suspensiones de contrato o reducciones de jornada adoptadas según lo expuesto en el párrafo anterior, cualquiera que sea el tipo de contrato que le une con la empresa.

Asimismo, estas medidas se aplicarán a los socios trabajadores de sociedades laborales y a los socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas que coticen por la contingencia de desempleo.

En todos los supuestos, es imprescindible para quedar incluido en el ámbito de aplicación de estas medidas que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior al día 18 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, y que en la fecha en que se deciden las medidas por el empresario se encuentren en activo.

No obstante, también podrán acceder a la prestación por desempleo en las mismas condiciones los trabajadores incluidos en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de jornada regulados en los artículos 22 y 23 que, encontrándose en dicha fecha con la relación laboral suspendida, no puedan reincorporarse a la empresa una vez finalizada la causa de suspensión, como sucedería en los supuestos de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento suspensión del contrato por un procedimiento de regulación anterior, excedencia por cuidado de hijos, suspensión por violencia de género, u otras situaciones análogas.

1.2.3. Ámbito Temporal.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo se aplicarán a las situaciones de suspensión de contratos o reducción decididas por el empresario a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020 (18 de marzo de 2020). A estos efectos el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020 establece que las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

No obstante, hay que tener en cuenta que el apartado 2 de la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2020 dispone que dichas medidas serán también 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.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

1.3. REGULACIÓN DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO RECONOCIDAS AL AMPARO DEL ARTÍCULO 25 DEL REAL DECRETO LEY 8/2020.

El derecho a la prestación contributiva por desempleo se ajustará a las especialidades contempladas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 y, en lo no previsto en el mismo, a lo establecido en el título III del TRLGSS y las normas que lo desarrollan, con arreglo a lo siguiente:

1. Los trabajadores afectados tendrán derecho al reconocimiento de una nueva prestación por desempleo de nivel contributivo en cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, con independencia de la que, en su caso, tuviesen suspendida. Por tanto, a estos efectos, resulta irrelevante el periodo de ocupación cotizada que acrediten en la fecha de la situación legal de desempleo, puesto que el mismo no será utilizado para reconocer esta nueva prestación.

2. En cuanto a la acreditación de la situación legal de desempleo, se estará a lo establecido en el apartado 1.4 siguiente.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 9/2020, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

   Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea decidida por el empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

   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.

4. La base reguladora de la nueva prestación será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia en la empresa afectada durante los últimos ciento ochenta días, o período de tiempo inferior, inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo, aplicándose para el cálculo de la cuantía lo dispuesto en el artículo 270 del TRLGSS.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

5. En cuanto a la duración del derecho, se distinguen dos situaciones:

a) Conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 9/2020 la duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 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 artículo 28 de esta última norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma. En consecuencia, la duración de la nueva prestación reconocida por causa de fuerza mayor y ligada a la permanencia de esta se extenderá, como máximo, hasta la fecha de finalización del estado de alarma.

b) En los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada producidos por las causas y según el procedimiento establecido en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, la duración de la nueva prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión o de reducción temporal de la jornada de trabajo decidida por el empresario.

6. La prestación reconocida compensará los posibles cobros indebidos que pudieran existir de prestaciones anteriores.

7. No procederá el reconocimiento de la prestación, aun cuando el trabajador se encuentre afectado por la suspensión del contrato o reducción de jornada decididas por el empresario, si en el momento de producirse esa situación se encuentra también de alta como trabajador autónomo como trabajador por cuenta ajena a tiempo completo en otra empresa, o en cualquier otra situación de incompatibilidad.

1.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

El apartado 3 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 9/2020 dispone que en las suspensiones de contrato o reducciones de jornada derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, "*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*."

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

En consecuencia, la situación legal de desempleo se acreditará en todo caso mediante el certificado de empresa que deberá ser expedido una vez adoptada la decisión empresarial sobre la suspensión o reducción y comunicada a la autoridad laboral.

A estos efectos, en los supuestos regulados en el citado artículo 22, en los que la decisión empresarial está supeditada a la constatación de la fuerza mayor alegada por la autoridad laboral, la expedición del certificado de empresa debe producirse:

a) A partir de la resolución de la autoridad laboral que constate la existencia de la fuerza mayor, resolución que debe ser dictada y notificada en el plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud o siete días en el caso de las cooperativas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.

b) A partir de la fecha en la que la solicitud se haya de entender estimada por silencio administrativo positivo. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común, en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario, excepción que no se da en este caso.

   En consecuencia, transcurridos cinco días -siete en el caso de las cooperativas- desde la solicitud sin que la autoridad laboral haya notificado expresamente la denegación, se entenderá que la solicitud ha sido estimada por silencio administrativo, lo que permitirá a la empresa adoptar la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada y expedir el correspondiente certificado de empresa acreditativo de la situación legal de desempleo.

Lo dispuesto en este apartado respecto de la expedición del certificado de empresa se entiende sin perjuicio de la obligación empresarial de presentar la solicitud colectiva en los plazos legalmente establecidos, que se detallan en la instrucción siguiente.

1.5. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, MECANIZACIÓN y PAGO DE LAS PRESTACIONES.

1.5.1. Solicitud colectiva y procedimiento.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

El artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020, establece medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo, en los siguientes términos:

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 las causas previstas en los artículos 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, actuando en representación de aquellas.

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.

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:

a) 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.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) 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.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) 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.

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

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

Añade dicho artículo 3.2 del Real Decreto-ley 9/2020 que 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.

La remisión se efectuará a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal, que se ha incluido en su página web www.sepe.es.

En cuanto al plazo de que dispone la empresa para remitir la citada comunicación a la entidad gestora, establece en el apartado 3 del citado artículo 3, que es de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23.

Por tanto, dicho plazo de cinco días se contará a partir de la presentación de la solicitud de la constatación de la fuerza mayor a la autoridad laboral o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión en los supuestos en que la adopción de las medidas se deba a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad al día 28 de marzo, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2020 el plazo de 5 días empezará a computarse desde dicha fecha.

La no transmisión de la comunicación al SEPE por parte de la empresa se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 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.

Finalmente dispone el artículo 3 del Real Decreto-ley 9/2020 que lo establecido en el mismo 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 la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

En consecuencia:

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

1. La tramitación de las prestaciones por desempleo se inicia mediante una comunicación que la empresa ha de hacer a la entidad gestora que, además de los datos que se han hecho constar anteriormente, contiene una solicitud colectiva de prestaciones que efectúa a la empresa en representación de sus trabajadores afectados por las medidas de suspensión o reducción de jornada que deriven del COVID-19.

2. Para ello, la empresa deberá recabar la autorización de todos los trabajadores afectados para presentar en su nombre la solicitud, por cualquier medio que permita que quede constancia, y deberá conservar dicha autorización. En la comunicación a la entidad gestora se incluye una declaración responsable de que ha obtenido la representación de sus trabajadores para solicitar las prestaciones en su nombre.

3. Se deberá presentar una comunicación incluyendo la solicitud colectiva por cada uno de los centros de trabajo en los que se apliquen medidas de suspensión o reducción de jornada.

4. La presentación de la comunicación se hará por medios telemáticos, a través del registro electrónico común de la Administración General del Estado, dirigido a la Dirección Provincial del SEPE en la provincia en que se encuentre ubicado el centro de trabajo. Se anexará el documento Excel conteniendo los datos necesarios para que la Entidad Gestora pueda proceder al reconocimiento y pago de las prestaciones por desempleo, en el modelo puesto a disposición al efecto por el SEPE en su página web (www.sepe.es) y sede electrónica.

La Dirección Provincial del SEPE y la empresa, en atención a las circunstancias, podrán acordar otros mecanismos de remisión de la documentación y la información, siempre que contengan todos los elementos y datos requeridos y se garantice la seguridad de las comunicaciones.

En el supuesto de que el envío de la solicitud se realice por correo electrónico, a la dirección de correo electrónico designada por la Dirección Provincial del SEPE, deberá remitirse en archivo Excel encriptado, en el modelo puesto a disposición al efecto en la página web del organismo (www.sepe.es) y sede electrónica, debiendo comunicarse al SEPE por otro medio la clave para desencriptar el archivo,

5. El gestor del SEPE descargará la solicitud, en formato Excel, para su tramitación. Asimismo, guardará otra copia del archivo en formato PDF, y la anexará a la documentación del ERE en el entorno SILCOIWEB. Si constase el número de ERE, se anexará a éste. De no constar, se anexará a un nuevo ERE identificado con el número del Código Cuenta de Cotización principal

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

de la empresa y con el número 0000/2020, en tanto se puedan modificar las aplicaciones informáticas. Se modificarán las aplicaciones informáticas en lo que sea necesario para posibilitar esta actuación.

6. Lo previsto en este apartado se entiende sin perjuicio de la obligación de remitir el certificado de empresa, una vez adoptada la decisión empresarial sobre la suspensión o reducción de jornada y comunicada esta decisión a la Autoridad Laboral, en los términos establecidos en la instrucción 1.4.

1.5.2. Reconocimiento, mecanización y pago

Para la mecanización de las prestaciones reconocidas al amparo de este real decreto-ley se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

1.ª A los trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo reconocidas a partir del momento de la suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor, o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción consecuencia del COVID-19, pero con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, y que soliciten la nueva prestación se les mecanizará una baja a la fecha de inicio o reanudación de la prestación previamente reconocida, con código de causa 01, debiendo compensarse el cobro indebido generado con la nueva prestación, que se mecanizará conforme a lo establecido a continuación.

2.ª La prestación por desempleo por suspensión o reducción de jornada consecuencia del COVID-19 se tramitará en todo caso como una solicitud de alta inicial de prestación contributiva de trabajador incluido en ERE (tipo de prestación 41, colectivo 02) con las siguientes peculiaridades:

- **Causa de cese: Código 05** (Exp. Reg. Empleo Suspensión de la relación laboral) o **Código 07** (Reducción de jornada)
- **Causa Prestación**: **99** (la mecanización de esta causa permitirá extraer de manera automática los casos en los que se han aplicado las medidas extraordinarias, haciendo innecesario el envío de informes y estadísticas por parte de las Direcciones Provinciales)
- **Fecha tope**: será la fecha de producción de la fuerza mayor, o el día anterior a la fecha de inicio de la suspensión o reducción de jornada

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

- **Fecha de inicio:** será el día siguiente a la producción de la fuerza mayor, o la fecha de inicio de la suspensión o reducción de jornada,
- **Período de ocupación cotizado**: deberá mecanizarse aquel al que corresponda un período de derecho igual o superior más próximo al período de suspensión del contrato o reducción de jornada (si acreditan más de 360 días, se podrá mecanizar el POC acreditado).
- **Fecha final**: se corresponderá con la fecha de finalización de los períodos de suspensión de contrato o reducción de jornada. En los casos de fuerza mayor la fecha final será la del fin del estado de alarma (actualmente fijada en el 11 de abril). No obstante, ante la eventualidad de que se pueda prorrogar esta fecha, y únicamente a efectos de mecanización, se consignará la fecha ficticia del 2 de mayo. Esta fecha permite tratamientos masivos de baja y ampliación del derecho de forma automática.
- **Base reguladora:** promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia en la empresa afectada durante los últimos ciento ochenta días, o período de tiempo inferior, inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo.
- **Tipo pago nómina:** se consignará el TPN 2. El SEPE no cotizará por el trabajador durante la percepción de la prestación.

1.6. RECONOCIMIENTO DE UNA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO POSTERIOR A LA CONCEDIDA COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

En el reconocimiento de una prestación por desempleo por una situación legal de desempleo posterior a la derivada del impacto del virus COVID-19, a efectos de la determinación del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud del Real Decreto-ley 8/2020.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 269.2 TRLGSS, en ningún caso se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo, si bien se tendrá en cuenta lo establecido en el número 2 siguiente.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

1. Si en la fecha de la situación legal de desempleo derivada del impacto del COVID-19, el trabajador tenía una prestación por desempleo de nivel contributivo suspendida, cuando se produzca una nueva y posterior situación legal de desempleo, se le recuperará aquella prestación anterior mediante alta inicial, con los días consumidos que tuviera en el momento de dicha suspensión, y ello con independencia de que se le hubiera reconocido una nueva prestación por desempleo en virtud del Real Decreto-ley 8/2020. Todo ello, sin perjuicio del derecho de opción que pudiera corresponder al trabajador en aplicación del artículo 269.3 del TRLGSS.

2. Si en la fecha de producirse su situación legal de desempleo derivada del impacto del COVID-19, el trabajador no tenía suspendida una prestación por desempleo contributiva, para el reconocimiento de una prestación o subsidio por desempleo posterior, se aplicarán, por una sola vez, las siguientes reglas:

- Se computarán los períodos de ocupación cotizada anteriores a la situación legal de desempleo consecuencia del COVID 19 siempre que estén dentro del período de referencia para el cómputo establecido en el artículo 269.1 del TRLGSS.
- El período de seis años a que se refiere el artículo 269.1 citado, se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera tenido la relación laboral suspendida como consecuencia de las circunstancias excepcionales derivadas del COVID 19.

SEGUNDA: PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y DE QUIENES REALIZAN TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 6 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020:

> *Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año*

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Por su parte, el apartado 2 de la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2020, modificado por la disposición final primera del Real Decreto-ley 9/2020, a fin de incluir también las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones, dispone lo siguiente:

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 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.

Y el artículo 28 establece que estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

En consecuencia:

1. Esta medida será de aplicación a los trabajadores fijos discontinuos y a quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que como consecuencia del COVID-19 se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

   a) Hubieran visto interrumpida su actividad durante periodos que, de no ser por dicha circunstancia excepcional, hubieran sido de trabajo.

      En este caso, constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de la interrupción de la actividad como consecuencia del COVID-19. Se acreditará mediante certificado de empresa.

   b) Se encontrasen en periodo de inactividad, y llegada la fecha prevista de incorporación al trabajo, no pueden efectuarla como consecuencia del impacto del COVID-19. En este caso:

      b.1) Si estuvieran percibiendo prestaciones de nivel contributivo o asistencial en la fecha en la que debieron incorporarse, continuarán percibiéndolas. Y, agotada, en su

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

caso, la prestación contributiva, podrán percibir el subsidio por agotamiento de la misma si se cumplen los requisitos para ello.

b.2) Si no estuvieran percibiendo prestaciones nivel contributivo ni asistencial en la fecha en la que debieron incorporarse a su actividad, podrán acceder a un nuevo derecho – prestación contributiva o subsidio previsto en el artículo 274.3 TRLGSS por cotizaciones insuficientes - siempre que acrediten periodo de ocupación cotizada suficiente para ello.

En ambos casos, constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

c) Se encontrasen con su relación laboral suspendida por cualquier otro motivo distinto del anterior-incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por un procedimiento de suspensión al amparo del artículo 47 TRLET previo, excedencia por cuidado de hijos, suspensión por violencia de género, u otros - y no puedan reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa de suspensión como consecuencia del COVID-19.

En este caso, también constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

2. Esta medida no se aplicará a los trabajadores fijos discontinuos y a los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo o reducida su jornada ordinaria diaria de trabajo al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y que por ello se beneficien de la prevista en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020.

3. Podrán acogerse a esta medida los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad con anterioridad al día 18 de marzo de 2020, siempre que dicha interrupción sea consecuencia directa del COVID-19, los que la vean suspendida mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo, así como quienes acrediten mediante comunicación de la empresa la suspensión de su reincorporación por esta circunstancia.

4. Acreditada la situación legal de desempleo conforme a lo establecido en la letra A anterior, a estas personas trabajadoras se les reconocerá la prestación o subsidio por desempleo que

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

les corresponda, de acuerdo con las disposiciones del Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Las prestaciones o subsidios que se reconozcan a este colectivo se identificarán en las aplicaciones informáticas con las codificaciones específicas del colectivo de fijos discontinuos, incorporando el código de Situación Especial 52.

6. Los trabajadores a los que se refiere el número 1 anterior, cuando en un futuro vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo podrán obtener nuevamente la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial por los días consumidos durante esta interrupción de su actividad o durante esta suspensión de su llamamiento derivados de la incidencia del COVID -19, por la misma cuantía percibida y la misma base de cotización correspondiente a dicho período, con un máximo de 90 días.

7. Para tener derecho a esta medida, debe quedar acreditado que, de no ser por la incidencia del COVID-19, el interesado habría estado trabajando durante el periodo en que vio interrumpida su actividad laboral o durante el cual no pudo incorporarse a su puesto de trabajo.

   Para ello, cuando el interesado se vuelva a encontrar en una nueva situación legal de desempleo se constatarán los días que durante los meses de marzo y siguientes del año 2019 estuvo interrumpida su actividad laboral en la misma empresa y en base al mismo contrato:

   - Si coinciden con los del año 2020, ello implica que su actividad no se ha visto afectada por el Covid-19.
   - Si por el contrario no coinciden porque el interesado en el año 2020 vio interrumpida su actividad o su reincorporación como consecuencia del COVID-19 durante periodos que hubieran sido de trabajo, de oficio, se le volverán a poner al cobro los mismos días consumidos hasta un máximo de 90 días.

   Si el interesado no trabajó durante el año 2019 en la misma empresa o con el mismo contrato, para acogerse a esta medida deberán quedar acreditados los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa durante los periodos correspondientes.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

8. A los efectos de la aplicación de esta medida es indiferente cual sea la causa de la situación legal de desempleo que siga a la interrupción de su contrato como consecuencia del COVID-19, así como la fecha en la que ésta tenga lugar y la empresa en la que cesen de forma temporal o definitiva con situación legal de desempleo.

9. Esta medida se aplicará de oficio al mismo derecho percibido durante los períodos de inactividad cuando el interesado solicite su reanudación. Por tanto, no será preciso que lo soliciten los trabajadores.

No tendrán derecho a beneficiarse de la misma quienes, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo opten por un nuevo derecho a prestación contributiva por desempleo y no por aquél que se encontraba vigente en el momento de la previa suspensión del contrato de trabajo como consecuencia del COVID-19.

Si cuando vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo, el derecho percibido durante la previa interrupción de su actividad estuviera agotado, será preciso que el interesado solicite se le pongan de nuevo al cobro los días consumidos durante dicho periodo, resultando de aplicación lo dispuesto en el artículo 268.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

TERCERA: CONTROL DE LAS PRESTACIONES. INFRACCIONES Y SANCIONES

La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 9/2020, dispone que

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

2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, 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

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

3. La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

En esa misma línea, la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 9/2020, establece:

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.

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 expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En consecuencia:

1. En caso de que se detectasen indicios de fraude para la obtención de las prestaciones se dará traslado de las actuaciones a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acompañando la documentación que pueda acreditar la existencia de la conducta infractora.

2. Si como consecuencia de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o como resultado de la actividad de gestión y control de las prestaciones por desempleo realizadas por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo o, en general por la comunicación de otros órganos de las Administraciones Públicas, se tuviera conocimiento de que la solicitud o la documentación remitida por la empresa contiene falsedades o incorrecciones que hubieran influido en el reconocimiento las prestaciones se procederá a la revisión del derecho y a exigir a la empresa el reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas cuando no se apreciase causa imputable al trabajador.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CUARTA. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS.

4.1. Suspensión de plazos en los procedimientos relacionados con la gestión de la protección por desempleo.

Las disposiciones adicionales segunda, tercera y cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establecen, respectivamente, la suspensión de plazos procesales, administrativos y de prescripción y caducidad, circunstancias todas ellas que afectan a los procedimientos relacionados con la gestión de las prestaciones por desempleo,

Mediante Resolución de 25 de marzo de 2020 (BOE 28 de marzo de 2020) el Congreso de los Diputados ha autorizado la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020.

Por tanto, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

1.º El apartado 1 de la disposición adicional segunda dispone que se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales, exceptuándose algunos supuestos concretos. Puesto que los procedimientos judiciales tramitados ante la jurisdicción social en los que interviene el SEPE no se encuentran entre los exceptuados, se entiende que quedan suspendidos los plazos relativos a la interposición de las demandas, recursos y cumplimiento de trámites en general hasta el día 12 de abril de 2020.

Asimismo, se entiende que quedan suspendidos los plazos previstos para la presentación de reclamaciones previas y para la resolución de las mismas, contemplados en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Conviene precisar que, al tratarse de una suspensión de plazos, el cómputo de los plazos no se podrá reiniciar desde el principio cuando finalice la situación extraordinaria sino que, según establece el apartado citado, se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo, lo que implica que en las actuaciones afectadas debe mantenerse un control riguroso de los días transcurridos y de los pendientes a efectos del ejercicio de la acción que corresponda.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

2.º Conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera, desde el día 14 de marzo, fecha en que entró en vigor el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia* dicho *real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.*

Dado que se ha autorizado la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020, se ha producido la interrupción de los plazos desde el día 14 hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020, y en consecuencia, en esa fecha se reanudarán los plazos señalados en días naturales, y a partir del día 13 de abril (lunes) los señalados en días hábiles.

La suspensión de plazos se aplica tanto a los trámites que afectan a los solicitantes o beneficiarios (subsanación, alegaciones, reclamaciones, etc.) como a los que debe cumplir la Administración (notificaciones, emisión de informes, etc.).

3.º La disposición adicional cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, suspende los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos durante el plazo de vigencia del estado de alarma -actualmente prorrogado hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020-, lo que habrá de ser tenido en cuenta de cara a la tramitación de procedimientos tales como los de reintegro de cobros indebidos, sancionadores, de revocación de actos, etc. Esta suspensión constituye una garantía para la conservación del ejercicio de las acciones y derechos, pero no impide la tramitación de los procedimientos, sin perjuicio de observar lo instruido en el párrafo anterior respecto a la notificación y publicación de actos y al cumplimiento de trámites por los interesados.

4.2. Inaplicación del descuento de días por la presentación extemporánea de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo.

El artículo 26 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, complementa la medida de suspensión de los plazos administrativos a que se ha hecho referencia anteriormente, suspendiendo temporalmente los efectos negativos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo en los siguientes términos:

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

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 artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 correspondiente.

En consecuencia:

1º. En relación con el momento en que se produce el hecho causante se actuará del siguiente modo:

a) Cuando el hecho causante de la prestación o subsidio solicitado se hubiera producido en el periodo de vigencia del estado de alarma, no procederá el consumo de días por solicitud extemporánea si dicha solicitud se presenta antes de que transcurran quince días hábiles desde la finalización del estado de alarma.

b) Cuando el hecho causante de la prestación o subsidio hubiera sido anterior a la declaración del estado de alarma, a efectos de determinar la duración del derecho no se considerarán consumidos por solicitud extemporánea los días comprendidos entre el 14 de marzo de 2020 y la fecha de finalización del estado de alarma.

2º. Al no tratarse de un plazo administrativo, se mantiene la exigencia del periodo de espera de un mes durante el cual han de permanecer inscritos como demandantes de empleo quienes pretendan acceder a los subsidios. Por tanto:

a) en los supuestos previstos en los apartados 1.c) y d) y 2 del artículo 274 del TRLGSS, por ser emigrantes retornados, liberados de prisión o haber sido declarados plenamente capaces o incapacitados en el grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

invalidez, los interesados deberán inscribirse como demandantes de empleo y permanecer un mes inscritos antes de solicitar el correspondiente subsidio.

b) En los supuestos de acceso al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, si al interesado le correspondía o le corresponde renovar la demanda de empleo en el periodo comprendido entre el día 14 de marzo 2020 y aquel en el que finalicen las medidas derivadas del estado de alarma, dicha renovación se realizará de oficio por los servicios públicos de empleo, por lo que aquél podrá solicitar el subsidio a partir del momento en que haya cumplido el plazo de espera de un mes.

4.3. Prórroga de oficio de los subsidios por desempleo y suspensión de los efectos de la presentación extemporánea de la declaración anual de rentas por los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años.

Como medida complementaria de la suspensión de plazos acordada por el Real Decreto que declara el estado de alarma, el artículo 27 del Real Decreto-ley 8/2020 regula las siguientes medidas extraordinarias relativas a las solicitudes de prórroga del subsidio por desempleo y a la presentación de la declaración anual de rentas por las personas beneficiarias del subsidio para mayores de 52 años:

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:

a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

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.

En consecuencia:

1º. El SEPE/ISM prorrogará de oficio todos los subsidios susceptibles de prorrogarse, siempre que el derecho semestral previo se haya agotado con posterioridad al día 31 de enero

2º. El pago de los subsidios para mayores de 52 años y la cotización a la Seguridad Social se mantendrá por el SEPE/ISM aunque sus beneficiarios no realicen la declaración anual de rentas. Esto se aplicará a todos aquellos subsidios en los que los doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación se hayan cumplido el día 23 de febrero de 2020 o con posterioridad y continuará efectuándose mientras dure el estado de alarma.

4.4. Otras actuaciones afectadas por la suspensión de los plazos

Derivado de lo anterior, y con motivo de estas circunstancias excepcionales, durante este periodo:

1º. No se enviarán citaciones por acciones de control.

2º. Los requerimientos de documentación habrán de limitarse a la estrictamente imprescindible para el reconocimiento del derecho, y realizarse por los medios telemáticos de contacto que hubiese indicado el solicitante (teléfono y/o correo electrónico).

3º. Se cerrará la aplicación “Tablón edictal” para publicación de edictos.

4º. En relación con la suspensión del plazo para la realización de trámites por la propia Administración y teniendo en cuenta, además, la paralización temporal del servicio de reparto de notificaciones acordada por la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA, no se deberán emitir ningún tipo de notificación centralizada generada por las aplicaciones informáticas (Cobinweb, cartas genéricas, Acciones de Control, SIR, Denegaciones, etc.) ya que en ningún caso van a ser entregadas a los interesados hasta que finalice la vigencia del estado de alarma.

5º. Por motivos de seguridad jurídica, en el caso de las notificaciones practicadas en el domicilio del interesado que se encontrasen pendientes de un segundo intento, y una vez restablecido

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

el servicio, deberá volverse a reiniciar el trámite de notificación realizando un nuevo primer intento cuando se den las condiciones para ello.

6º. No se enviará el Fichero de Vía Ejecutiva a la TGSS ya que una vez enviados los expedientes, no se pueden estimar las compensaciones parciales, y tampoco van a poder ser atendidos en la TGSS, hasta que la deuda esté emitida, notificada y cargada en la URE, que es la unidad competente para los fraccionamientos en ejecutiva.

QUINTA. DERECHO A LAS PRESTACIONES Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS RELACIONADOS CON LA INSCRIPCIÓN COMO DEMANDANTE DE EMPLEO.

5.1. Inaplicabilidad del requisito de búsqueda activa de empleo en el acceso a la Renta Activa de Inserción y al Subsidio Extraordinario por Desempleo.

La RAI y el Subsidio Extraordinario por Desempleo protegen colectivos desfavorecidos, bien por su condición de desempleados de larga duración, bien por pertenecer a determinados colectivos con especiales dificultades para su incorporación al mercado de trabajo.

Ante las especiales circunstancias que concurren, con restricciones a la movilidad que impiden la realización de búsqueda activa de empleo, y mientras subsistan las mismas, para evitar que queden en situación de desprotección, no resultará de aplicación el requisito de acreditación de haber realizado la búsqueda activa de empleo establecido en el real decreto 1369/2006, y en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

5.2. Implicaciones de la situación administrativa de la demanda en el reconocimiento de la prestación por desempleo.

El cierre de las oficinas de prestaciones y de empleo y el extraordinariamente elevado número de beneficiarios de las medidas reguladas en el Real Decreto-ley 8/2020 imponen la flexibilización de la exigencia del requisito de inscripción como demandante de empleo para la percepción de las prestaciones por desempleo que, mientras perduren las circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19, se ajustará a las siguientes pautas:

1º. Se impedirá que las demandas activas pasen a la situación de baja por no renovación. A tal efecto, han dejado de aplicarse los procesos que causaban la baja de las demandas por no renovación.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

2º. Podrán tramitarse y reconocerse las prestaciones, aunque las demandas estén en situación de baja. Para ello, se inaplicará el filtro que impide capturar los datos de demandas en baja, de modo que esos datos se incorporarán desde el fichero de demanda igual que se incorporan desde demandas activas (en alta o suspensión).

3º. Cuando una prestación se reconozca sobre una demanda en baja, el Servicio Público de Empleo (SPE) de la comunidad autónoma procederá a recuperarla y ponerla en alta. Para ello, partirá de un fichero con esos identificadores, que el SEPE generará y remitirá al SPE autonómico.

4º. Cuando se tramite la solicitud de una persona sin datos previos como demandante, el proceso se interrumpirá porque no podrán cargarse sus datos. Esta circunstancia solo debería darse en el caso de que la solicitud provenga de un ERTE. En el listado que la empresa facilite al SEPE se incluirán datos básicos de contacto de la persona (teléfono y código postal al menos). El SEPE proporcionará esos datos al SPE de la comunidad autónoma, en la forma que se acuerde en cada territorio. El SPE de la comunidad autónoma contactará con la persona para hacer su inscripción inicial por el procedimiento que tenga establecido. Para minimizar el número de estos casos, es preciso realizar una importante labor de divulgación con objeto de informar a las personas trabajadoras de que, si están afectadas por un ERTE y nunca han tenido la condición de demandantes de empleo, deben contactar con su SPE para realizar la inscripción.

5º. Una vez reconocida la prestación a la persona afectada por un ERTE, su demanda de empleo será suspendida por la causa 122 (Suspensión por ERTE con intermediación limitada).

Madrid, 30 de marzo de 2020

El Director General del SEPE

Gerardo Gutiérrez Ardoy

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

ANEXO SOBRE DETERMINADOS PROCESOS INFORMÁTICOS

1º MECANIZACION DE CESE DE ACTIVIDAD AUTONOMOS COVID-19

Se crearán en PRETA 2 nuevas causas de cese para identificar a este colectivo:

1º Creación causa de cese 128: Autónomos que su actividad se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020 estado alarma **COVID-19**

2º Creación **causa cese 129** aquellos acceden por causas económicas acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior consecuencia estado de alarma COVID-19

Estas causas de cese deben ser causas de cese de carácter temporal, se deberá mecanizar con la T Temporal.

2º PRORROGA DE OFICIO DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO Y DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS PRESENTADA FUERA DE PLAZO.

Con la finalidad de evitar la tramitación de prórrogas semestrales de subsidios de desempleo a nivel central se realizará un proceso automático de reanudación 65 “Prórroga semestral del subsidio de desempleo” para reanudar a todos los beneficiarios que se encuentren en esta situación con fecha de baja del 1 de Febrero o posterior.

Este proceso automático de reanudación se marcará en SILD con una BT específica que permita identificarlos para un control posterior.

Diariamente se continuara generando los listados en la unidad U de los servidores provinciales \\wnd\DFS\XX\DPXX\DISCO_U\INFORMES_PRESTACIONES\SILD\OTROS_PROCESOS

Se paraliza la emisión de comunicaciones diarias informativas IN-17 e IN-18 en las que se le comunica al interesado la fecha de finalización de la prorroga semestral.

3º evitar la tramitación de las declaraciones anuales de rentas de mayores de 52 años.

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

Con la finalidad de evitar la tramitación de las Declaraciones Anuales de Rentas DAR de subsidios de mayores de 52 años se va a eliminar el proceso automático actual que genera la baja 122 Baja por no presentación de declaración anual de rentas en subsidio de > 52 años una vez que pasa el mes desde la fecha de ultimo control.

A nivel central se debe generara un proceso de reanudación automático causa 66 a todas aquellas bajas 122 de 23 de febrero de 2020 o posteriores. Estos beneficiarios se encontrarán de baja 122 en el subsidio y como no han podido presentar la DAR a partir del 13 de Marzo debemos reanudarles automáticamente.

Esta reanudación automática tendrá una BT especifica que permita identificarlos para un proceso posterior.

Se eliminara la emisión de las comunicaciones IN-19 carta de comunicación de la fecha de la DAR.

Diariamente se continuara generando los listados en la unidad U de los servidores provinciales \\wnd\DFS\XX\DPXX\DISCO_U\INFORMES_PRESTACIONES\SILD\OTROS_PROCESOS

A20M03D17LISTADO-RENTAS-POR-CORREO.PDF

A20M03D17LISTADO-RENTAS-SEG-POR-CORREO.PDF

De esta manera los gestores mecanizaran la fecha de último control que le corresponderá en un futuro a cada beneficiario.

Código seguro de Verificación : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm

CSV : GEN-c0cb-406b-66e7-08ee-217a-e428-668d-ef16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : GERARDO SATURNINO GUTIERREZ ARDOY | FECHA : 30/03/2020 09:30 | Sin acción específica

MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: **DGE-SGON-849CRA**

FECHA: 31.03.2020

ASUNTO:

DESTINATARIO:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 10.1.ñ) del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. Respecto 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, pueden plantearse las siguientes cuestiones:

2.1 ***En relación con las medidas que pueden aplicarse durante el periodo de interrupción de actividades del 30 de marzo al 9 de abril.***

Se trata de dar respuesta a la pregunta relativa **a las medidas que pueden aplicar las empresas que se ven obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable durante el período que va del 30 de marzo al 9 de abril como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2020 para reducir la movilidad de la población**

En primer lugar es necesario recordar que tal y como se recoge en la Exposición de Motivos: "*a pesar del impacto que estas medidas de distanciamiento social están teniendo para favorecer el control de la epidemia, la cifra total de personas contagiadas y de víctimas del COVID-19 que son ingresadas en las Unidades de Cuidados Intensivos, en ocasiones durante periodos relativamente largos, con un efecto de acúmulo de pacientes, ha continuado creciendo, provocando una presión creciente sobre el Sistema Nacional de Salud y, en particular, sobre los servicios asistenciales. Por ello, atendiendo a las recomendaciones de los expertos en el ámbito*

epidemiológico, resulta necesario adoptar nuevas medidas que profundicen en el control de la propagación del virus y evitar que el acúmulo de pacientes en las Unidades de Cuidados Intensivos lleve a su saturación.
Teniendo en cuenta que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida en el ámbito laboral, que permita articular la referida limitación de movimientos y reducirla hasta los niveles que permitirán conseguir el efecto deseado.
La prioridad de la regulación contenida en esta norma es, por tanto, limitar al máximo la movilidad. Y los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad"

En definitiva, el objetivo prioritario de este real decreto-ley **es conseguir extender la medida del confinamiento.**

Contestando, pues, a las dos preguntas anteriores hay que subrayar que las empresas podrán adoptar- o seguir adoptando- cualesquiera medidas de las previstas legalmente que garantice suficientemente el objetivo pretendido por la norma que es la reducción de la movilidad de los trabajadores durante el periodo previsto, de 30 de marzo a 9 de abril ambos inclusive, con las únicas excepciones previstas en la propia norma referidas al mantenimiento de las denominadas actividades de carácter esencial descritas en el anexo **e incluida la prevista en los artículos 1 y 2 del Real Decreto -ley 10/2020, de 29 de marzo, el permiso retribuido recuperable.**

A partir de aquí cualquier medida es válida siempre **que se respete el régimen legal previsto** y permita de manera adecuada obtener, durante el periodo descrito, el fin pretendido que es limitar al máximo la movilidad laboral:

a) La suspensión de los contratos por causa de fuerza mayor conforme a la descripción y régimen previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **esto es, las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 como consecuencia de:**

- La declaración del estado de alarma, Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (y Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo)

- Las 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.

- Las fundadas en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Así pues, las medidas de suspensión que ya hubiesen sido autorizadas seguirán aplicándose en los términos en que se hubiesen aprobado, en la medida en que aseguren la citada restricción para toda la plantilla.

Respecto de aquellas que puedan ser autorizadas durante el periodo temporal descrito si estuviesen basadas de manera exclusiva en la paralización e interrupción de actividades derivada del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, pueden justificar y entenderse como provenientes de fuerza mayor temporal a los efectos previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, si bien limitadas en su duración hasta el día 9 de abril de 2020

En todo caso, las circunstancias descritas deben ser debidamente constatadas por la autoridad laboral, aplicándose las especialidades previstas en el artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020. De 17 de marzo.

b) La suspensión por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, artículo 47.1 ET y artículo 23 del real decreto-ley 8/2020, de acuerdo con las particularidades previstas en dicho artículo en relación con el régimen común previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y limitadas a la duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Con respecto a estas últimas y si la actividad ya se ha visto suspendida se entiende que responden de manera adecuada a la finalidad del confinamiento durante el periodo temporal referido.

En general la posibilidad de adoptar las medidas de suspensión de acuerdo con las causas y el procedimiento previsto en el artículo 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo **queda condicionada a que satisfagan la finalidad prevista de reducir la movilidad de las personas trabajadoras**.

c) La reducción de jornada por las causas anteriores siempre que se combine con alguna de las medidas previstas en las letras a), b), e) y f).

d) La suspensión por razón de otras causas legales previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, todas ellas, incluidas la incapacidad temporal, los permisos por nacimiento y cuidado de hijos e hijas, las suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por causas distintas del COVID-19, etc, que ya garantiza la necesaria restricción desde el momento en que se exonera a la persona trabajadora de prestar servicios, artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace innecesario cualquier medida adicional
.
e) El teletrabajo u otras formas no presenciales de prestación de servicios, así como otras medidas de flexibilidad interna o distribución irregular de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores.

A estos efectos es necesario recordar los términos del artículo 5 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo que establece "*En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las* ***medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas,***

particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad."

f) El permiso retribuido recuperable, en los términos previstos en los artículos 1 y 2 del Real Decreto-ley 10/2020, como medida exclusiva o en combinación con las anteriores respecto de parte o de la totalidad de la plantilla.

2.2. En segundo lugar, es necesario aclarar dos cuestiones adicionales:

a) La primera si es posible que las empresas sigan solicitando medidas de suspensión por causas económicas, técnicas organizativas o productivas.

b) La segunda, relativa a las medidas que pueden adoptar las empresas que ya tienen implementadas medidas de suspensión respecto de parte de su plantilla, o medidas de reducción de jornada.

En primer lugar, hay que concluir en coherencia con las respuestas del ordinal anterior, que todas las medidas suspensivas, incluidas las previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, se encuentran plenamente vigentes y han de interpretarse en línea con lo ya expresado por esta Dirección General de Trabajo en sendos criterios interpretativos, si bien hay que entender que los expedientes suspensivos por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrían no cubrir con la agilidad y celeridad suficientes el objetivo perseguido salvo que ya se estuviesen aplicando de manera efectiva, por lo que la paralización o reducción de la movilidad de los trabajadores, que es una situación objetiva de carácter necesario e ineludible, deberá ser abordado a través de otros medios alternativos.

La segunda, relativa a las medidas que pueden adoptar las empresas que ya tienen implementadas medidas de suspensión respecto de parte de su plantilla, o medidas de reducción de jornada.

El artículo 1.2 c) del Real Decreto-ley 10/2020 excluye del ámbito de aplicación del permiso a las personas contratadas 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 durante la vigencia del permiso.

Dicho precepto se refiere únicamente a las personas trabajadoras QUE SE VEAN AFECTADAS POR LOS ERTES, no así al resto de la plantilla.

Así, ya se trate de autorizaciones o aplicaciones relativas a una parte de jornada, ya se trate de autorizaciones o suspensiones relativas a una parte de la plantilla, respecto del periodo de jornada no afectado o respecto de la parte de plantilla no incluida en la autorización o suspensión, se entenderá que pueden aplicarse las medidas de suspensión, el permiso retribuido recuperable o las formas no presenciales de prestación de servicios, en la medida en que con arreglo al régimen legal previsto fuesen aplicables en cada caso.

3. Conclusión

En resumen, para garantizar la extensión del confinamiento durante el periodo descrito de 30 de marzo a 9 de abril ambos inclusive, podrán adoptase por las empresas cuantas medidas satisfagan adecuada y suficientemente dicha restricción de movimientos por las personas trabajadoras, siempre que concurran las circunstancias y requisitos que justifican su uso y con arreglo a las limitaciones y exigencias legales prevista en cada caso.

En todo caso, si no fuese posible la aplicación de tales medidas o estas fuesen insuficientes, y respecto de las actividades no esenciales, deberá aplicarse el permiso retribuido recuperable.

4. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS

GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS

Los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan sólo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas. Fue Detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China.

Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas:

a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana.
b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente.

El objetivo del presente documento es facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras.

Todo ello, sin perjuicio de la interpretación de las normas que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social, las competencias que en materia de cumplimiento e información sobre prevención de riesgos laborales corresponden, de manera respectiva, al Organismo Estatal Inspección de trabajo y Seguridad Social y al Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de las reconocidas a las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

I. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Paralización de la actividad por decisión de la empresa

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas o preventivas que, de manera temporal, eviten situaciones de contacto social, sin necesidad de paralizar su actividad.
No obstante, y para cuando esto no resulta posible, de conformidad con lo recogido en el artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

- informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo,
- adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

En aplicación de esta norma, las empresas deberán proceder a paralizar la actividad laboral en caso de que exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo, ello no obstante la activación de medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa o bien, de ser necesario, la adopción de medidas de suspensión temporal de la actividad, de conformidad con lo recogido en los siguientes apartados de esta guía.

2. Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo.

Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.
Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

A los efectos de lo recogido en los puntos 1 y 2 anteriores, es necesario tener en cuenta la definición que el propio artículo 4.4 de la LPRL da de un riesgo "grave e inminente": "'Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto".
Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la "situación de riesgo grave e inminente" debe ser una interpretación restrictiva.
En relación al análisis de la gravedad exigida por el precepto, de existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general.
Sin embargo, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de norma, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras.
Téngase presente, asimismo, lo previsto en el artículo 44 LPRL sobre la paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en los artículos 11 y 26 del Real Decreto 928/1998, este último relativo al cierre o suspensión de actividades.

3. Medidas preventivas

Con carácter general, y a excepción de aquellos puestos de trabajo en los que existan riesgos específicos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, deben aplicarse los deberes ordinarios de protección establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

El **deber de protección de la empresa** implica que esta debe garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir bajo su capacidad de control.

No obstante, y sin perjuicio de aquellas actividades en las que exista un riesgo profesional incluible dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, es posible que las empresas puedan verse afectadas por las medidas de salud pública que en cada momento sean aconsejadas o prescritas por el Ministerio de Sanidad en función del nivel de alerta pública (medidas higiénicas, de comportamiento, limpieza, etc).

Ello sin perjuicio de que pudiera ser prescrita una situación de aislamiento o susceptibilidad de contagio por las Autoridades Sanitarias en un escenario (centro de trabajo), en el cual no quepa prever una situación de riesgo de exposición debido a la naturaleza de su actividad laboral (por ejemplo, medidas de vigilancia y cuarentena en un centro no hospitalario).

En todo caso, las empresas deberán adoptar aquellas **medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención** de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice.

Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes:

a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona.
b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos.
En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

En cualquier caso, y en lo que se refiere a la seguridad y salud en los centros de trabajo y las medidas preventivas necesarias de carácter colectivo, individual o higiénico, **se seguirán las indicaciones incluidas en el siguiente enlace:**
https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_servicios_prevencion_riesgos_laborales_COVID-19.pdf

II. NORMATIVA LABORAL

1. El teletrabajo como medida organizativa

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá:

- Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales.
- Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc).
- Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

2. Suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender su actividad de manera total o parcial, ya sea por decisión de las Autoridades Sanitarias o bien de manera indirecta por los efectos del coronavirus en el desempeño normal su actividad, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma -artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada-.

Una empresa podría ver afectada su actividad por el coronavirus por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.

- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acúmulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

El expediente temporal de empleo podrá ser de suspensión total o parcial de la jornada o de reducción de la misma, en tanto en cuanto la causa productiva, técnica u organizativa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo desempeñadas por la persona trabajadora.

Se entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral.

Podrían ser consideradas como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.

- Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.

En todo caso, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

3. Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizarse su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30 ET, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

III. EMERGENCIA DE PROTECCIÓN CIVIL

No obstante el contenido de esta Guía, todo ello ha de entenderse sin perjuicio de lo previsto en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil. en su artículo 24.2.b), a propósito de la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil:

"*Las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos.*"