



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

Guía Práctica de aplicación de medidas de carácter laboral y de Seguridad Social

Versión V03
(Permanente actualización)

9 de abril de 2020



INTRODUCCIÓN

Con fecha 18 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19¹**, que ha sido complementado y modificado mediante 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-19²**, publicado en el Boletín Oficial del 28 de marzo.

Asimismo, se han publicado en el BOE el **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-19³, el **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo**, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19⁴ y el **Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril**, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario⁵.

Sin perjuicio de que esta Guía aborda exclusivamente las **cuestiones laborales de los Reales Decreto-leyes 8/2020, 9/2020, 10/2020, 11/2020 y 13/2020**, resulta de interés el compendio normativo "**Crisis Sanitaria COVID-19⁶**".

También, y pese a carecer de carácter normativo, se incluyen las referencias pertinentes a las **Guías** elaboradas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social⁷**, el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones⁸** y el **Servicio Público de Empleo Estatal⁹**, así como los

¹ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

² 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.

³ 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 (BOE de 29 de marzo de 2020).

⁴ Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (BOE de 1 de abril de 2020).

⁵ Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (BOE de 8 de abril de 2020).

⁶ BOE. Crisis Sanitaria COVID-19.

⁷ Guía de Medidas Laborales Excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020.

⁸ FAQs. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

⁹ SEPE. Guía ¿Cómo solicitar la prestación en nombre de los trabajadores?



Criterios emitidos por la Dirección General de Trabajo^{10 11 12} y las respuestas a consultas formuladas por CEOE¹³.

Igualmente se facilita el enlace del documento del **Ministerio de Trabajo y Economía Social** relativo a **preguntas y respuestas más frecuentes sobre la presentación de ERTE,s derivados de coronavirus¹⁴**.

Y el de **preguntas y respuestas más frecuentes en relación con el estado de alarma del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo¹⁵**.

Esta Guía práctica elaborada por CEOE y CEPYME aborda la temática mediante la fórmula pregunta- respuesta, al objeto de **facilitar su aplicación por las empresas, incluidas las pymes y los autónomos**.

Su contenido **irá actualizándose** conforme se publiquen nuevas disposiciones, instrucciones o criterios de las diferentes administraciones.

Las **materias** del **índice** están **hipervinculadas** para una mejor localización en el texto.

¹⁰ Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-81 I bis CRA, de 19 de marzo de 2020), actualizado el 26 de marzo.

¹¹ Ampliación del criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-841 I CRA, de 28 de marzo de 2020).

¹² Criterio Dirección General de Trabajo (DGE-SGON-849 CRA, de 31 de marzo de 2020).

¹³ Respuestas a preguntas formuladas por CEOE (DGE-SGON-863 CRA, de 7 de abril de 2020).

¹⁴ FAQs. Ministerio de Trabajo y Economía Social, sobre la presentación de ERTE,s derivados del coronavirus.

¹⁵ FAQs. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.



ÍNDICE

1. **MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 Y REDUCCIÓN DE LA MOVILIDAD:**
 - 1.1. Trabajo a distancia. (Artículo 5 Real Decreto-ley 8/2020 y disposición final 1ª, 17 Real Decreto-ley 11/2020).
 - 1.2. Adaptación y/o reducción de jornada. (Artículo 6 Real Decreto-ley 8/2020 y disposición final 1ª, 17 Real Decreto-ley 11/2020).
 - 1.3. Expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE,s) de suspensión y reducción de jornada:
 - Disposiciones comunes ERTE,s. (Artículo 28 y disposición transitoria 1ª Real Decreto-ley 8/2020, artículos 1, 2 y 5 y disposiciones adicionales 2ª y 4ª Real Decreto-ley 9/2020 y disposición final 1ª, 18 Real Decreto-ley 11/2020).
 - ERTE,s por fuerza mayor. (Artículos 22 y 24 y disposición adicional 6ª Real Decreto-ley 8/2020, artículo 5 y disposición adicional 1ª Real Decreto-ley 9/2020 y disposición adicional 14ª Real Decreto-ley 11/2020).
 - ERTE,s por causa económica, técnica, organizativa y de producción. (Artículo 23 Real Decreto-ley 8/2020 y artículo 4 Real Decreto-ley 9/2020).
 - Protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTE,s. (Artículo 25 Real Decreto-ley 8/2020, artículo 3 y disposición adicional 3ª Real Decreto-ley 9/2020 y disposición final 1ª Real Decreto-ley 11/2020).
 - 1.4. Permiso retribuido recuperable. (Real Decreto-ley 10/2020).
2. **PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO:**
 - 2.1 Limitación temporal de los efectos de presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. (Artículo 26 Real Decreto-ley 8/2020).
 - 2.2 Prórroga del subsidio por desempleo y declaración anual de rentas. (Artículo 27 Real Decreto-ley 8/2020).
 - 2.3 Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal. (Artículo 33 y disposición final 12ª Real Decreto-ley 11/2020).



1. MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19 Y REDUCCIÓN DE LA MOVILIDAD.

- Al objeto de contener la pandemia del COVID-19 se han ido adoptando de forma consecutiva diferentes Reales Decretos-leyes para abordar la **reducción de la movilidad de las personas, como medida de contención sanitaria.**
- Así, el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, contempla la utilización por la empresa de determinadas medidas dirigidas a este fin, como son **el trabajo a distancia, la adaptación y/o la reducción de jornada laboral y los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE,s) de suspensión y reducción de jornada.** Priorizando el uso de las distintas medidas que permiten el mantenimiento de la actividad frente a los ERTE,s.
- Por su parte, el **Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo**, contempla el **recurso al permiso retribuido recuperable** cuando no sea posible mantener la actividad a través de las medidas anteriormente aludidas, al objeto de limitar la movilidad en sectores no esenciales entre los días 30 de marzo y 9 de abril.

1.1 TRABAJO A DISTANCIA.

(Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Disposición final primera, diecisiete, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

01. ¿Debe la empresa implantar el teletrabajo?

La empresa debe intentarlo siempre que sea técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación necesario resulte proporcionado.

La norma entiende que el teletrabajo es **prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. **Esta circunstancia debería ser tomada en cuenta por las empresas en el momento de solicitar los ERTE,s.**

02. ¿Debe realizar la empresa la evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el trabajo a distancia?

No, con **carácter excepcional**, motivado por la situación de emergencia de salud pública actual, **se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos**, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de



noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de una **autoevaluación realizada voluntariamente** por la propia persona trabajadora.

Esta excepción **no se aplicará** a los sectores, empresas o **puestos de trabajo en los que estuviera previsto el trabajo a distancia con anterioridad**.

03. ¿Está obligado el trabajador a realizar la autoevaluación de riesgos del puesto de trabajo?

La autoevaluación **tiene carácter voluntario** para la persona trabajadora mientras dure esta situación de excepcionalidad.

04. ¿Puede la empresa obligar a teletrabajar a sus empleados?

El Real Decreto-ley 8/2020 recoge la obligación de establecer **sistemas de organización que permitan el mantenimiento de la actividad por mecanismos alternativos**, particularmente por medio del **trabajo a distancia**. En ese sentido la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social ¹⁶ insiste en la necesidad de **“promover fórmulas de trabajo a distancia, con el objetivo de mantener la actividad económica y que las personas trabajadoras no sufran mermas en sus ingresos.”**

05. ¿Qué vigencia tiene esta medida?

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

¹⁶ Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID. Real Decreto-ley 8/2020.



1.2 ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA.

(Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Disposición final primera, diecisiete, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

DISPOSICIONES COMUNES A LA ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

06. ¿Qué personas trabajadoras pueden acceder a la adaptación y/o reducción de jornada?

Pueden acceder **quienes acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho y de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, cuando concurren circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

07. ¿Cuándo se entiende que concurren circunstancias excepcionales y los cuidados a familiares están justificados por la situación derivada del COVID-19?

- Cuando el **cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad**, por razones de **edad, enfermedad o discapacidad**, **necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.**
- Cuando **existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19** que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a estos familiares de la persona trabajadora.
- Cuando **quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo** por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

08. ¿Qué deber de cuidados a familiares justifica la adaptación y/o reducción de jornada?

Los cuidados **que requieren de la atención directa de la persona trabajadora de manera presencial.**



09. **¿Cómo se configura este derecho de adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19 para los progenitores o cuidadores?**

Se trata de un **derecho individual de cada uno de los progenitores** o cuidadores.

10. **¿Cómo se conjugan las solicitudes de adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19 con las necesidades organizativas de la empresa?**

Estas **adaptaciones** de jornada y de horario **deben ser justificadas, razonables y proporcionales a la situación de la empresa**, particularmente en el caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden a ellas en la misma empresa.

11. **¿Qué sucede en los supuestos en los que la persona trabajadora se encuentra disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores?**

En estos casos, la persona trabajadora podrá **renunciar temporalmente** a él o tendrá derecho a que **se modifiquen los términos de su disfrute**, mientras duren las circunstancias excepcionales de crisis sanitaria, siempre que se requiera y se justifique.

En todo caso, estas modificaciones deben **acomodarse tanto a las necesidades concretas de cuidado de la persona trabajadora como a las necesidades de organización de la empresa. Se presume**, salvo prueba en contrario, que la **solicitud de modificación** del ejercicio de estos derechos de conciliación está **justificada, es razonable y proporcionada**.

12. **¿Puede la persona trabajadora proceder unilateralmente a la adaptación y/o reducción de jornada?**

Como quiera que **dichas medidas deben ser justificadas, razonables y proporcionales** a la situación de la empresa y compatibles con las necesidades acreditadas por otros trabajadores, se entiende que requieren de la necesaria **autorización de la empresa**.



(*) A este respecto la **Guía del Ministerio de Trabajo**¹⁷ indica que “*El MECUIDA establece mecanismos que dan derecho a la persona para que la empresa reorganice su trabajo a efectos de facilitar el cuidado, o reducir su jornada con pérdida proporcional del salario, y sin que su ausencia pueda implicar ninguna sanción.*”

13. ¿Cuál es el procedimiento para tramitar los conflictos que surjan de la adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19?

Los conflictos que se puedan generar **serán resueltos por la jurisdicción social** a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, relativo al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El ejercicio de los derechos de adaptación y/o reducción de jornada se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

14. ¿Qué vigencia tienen estas medidas?

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

ADAPTACIÓN DE JORNADA.

15. ¿Qué requisitos debe tener la solicitud de adaptación de jornada por deberes de cuidados por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19?

La persona trabajadora debe concretar en la solicitud inicial el **alcance y el contenido de la adaptación de jornada, justificando y acreditando las necesidades** concretas de cuidado que debe dispensar.

16. ¿Cómo se articula el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada?

El **derecho** a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 **es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora**, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, **teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado** que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y **las necesidades de organización**

¹⁷ Guía de Medidas Laborales Excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020.



de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

17. **¿Cómo puede concretarse el derecho a la adaptación de la jornada en estas circunstancias excepcionales?**

Puede concretarse en la distribución del tiempo de trabajo o de **cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado requerido**. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de la medida.

REDUCCIÓN DE JORNADA.

18. **¿En qué supuestos puede la persona trabajadora solicitar una reducción especial de jornada con reducción proporcional del salario?**

Cuando por **razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida o precise encargarse del **cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**, desempeñe o no actividad retribuida.

Para ello, además, debe **concurrir alguna de las siguientes circunstancias:**

- Que la **presencia de la persona trabajadora para prestar cuidados** sea necesaria por razones de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa del COVID-19.
- **Que existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19** que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a estos familiares de la persona trabajadora.



- Están incluidas las **situaciones** que requieran la presencia de la persona trabajadora porque **quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado no pudiera seguir haciéndolo** por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

19. ¿Cuál es el procedimiento para establecer esta reducción especial de jornada por circunstancias relacionadas con el COVID-19?

La persona trabajadora que quiera acogerse a esta reducción debe **comunicarlo a la empresa al menos con 24 horas de antelación.**

Se rige por lo dispuesto en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

20. ¿Qué proporción de jornada puede reducirse en estas circunstancias excepcionales?

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción que **podrá alcanzar el 100% de la jornada**, con la **reducción proporcional de su salario**. Se elimina, de manera excepcional y temporal, el límite máximo de reducción de jornada de la mitad de la duración de ésta, contemplado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de **reducciones de jornada que lleguen al 100%** el derecho de la persona trabajadora deberá estar **justificado y ser razonable y proporcionado** en atención a la situación de la empresa.



1.3 TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE,S) DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS ERTE,S POR FUERZA MAYOR Y A LOS -ERTE,S POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN.

(Artículo 28 y disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Artículos 1, 2 y 5 y disposición adicional segunda y cuarta del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Disposición final primera, dieciocho, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

- El **Real Decreto-ley 8/2020** persigue el objetivo de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. Con esta finalidad **prioriza, frente a los ERTE,s, cualesquiera otras medidas de organización que permitan mantener la actividad.**
- La **fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTE,s** (previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 08/2020, de 17 de marzo) **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido** durante el tiempo que dure el estado de alarma y sus prórrogas. **Dicha prohibición no alcanza a otras causas de extinción** válidas que ninguna relación guarden con el coronavirus y el estado de alarma.
- **Cuando** los contratos incluidos en el ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción son temporales, **el artículo 5 del Real Decreto-ley 09/2020, de 27 de marzo, prevé su suspensión, incluidos los formativos, de relevo e interinidad. Supondrá, por tanto, la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.** No obstante lo anterior, si durante el periodo de suspensión o “prorrogado” o ampliado concurriese alguna **causa que le ponga fin de manera válida y objetiva,** se entenderá plenamente eficaz la extinción del mismo.



- El **Real Decreto-ley 9/2020 (artículo 1)** prevé que, cualquiera que sea la **titularidad, pública o privada o el régimen de gestión**, En el caso de los **centros, servicios y establecimientos sanitarios**, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los **centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad**, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, **deberán mantener su actividad**, pudiendo **únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente** en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

En relación con lo expuesto en el párrafo anterior, se indica expresamente que *“El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes ... será sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.”*

- **No se aplicarán las especialidades procedimentales** del Real Decreto-ley 8/2020 a los expedientes de regulación de empleo **iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de éste** basados en las causas previstas en el mismo (**Disposición transitoria primera, apartado 1, del Real Decreto-ley 8/2020**).
- Las medidas extraordinarias en materia de **cotizaciones y protección por desempleo**, reguladas en los artículos 24 y 25, apartados 1 a 5, **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 del Real Decreto-ley 8/2020**, siempre que deriven directamente del COVID-19. (**Disposición transitoria primera, apartado 2, del RDL 8/2020, modificada por la disposición final primera, dieciocho, del Real Decreto-ley 11/2020**).
- La **vigencia de las medidas extraordinarias** recogidas en el Real Decreto-ley 8/2020 (artículos 22, 23, 24 y 25 estarán vigentes **mientras se mantenga el estado de alarma con sus prórrogas**
- El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, en su disposición adicional segunda, incorpora como **supuestos de hecho sancionables, las falsedades o incorrecciones en las solicitudes de ERTE,s** presentadas por las empresas y la **solicitud de medidas que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origine siempre que den lugar a la percepción de prestaciones indebidas.**



En estos casos, y según las circunstancias particulares de cada supuesto, pudieran ser de aplicación las infracciones graves del **artículo 22.9 y 22.13** y las infracciones muy graves contempladas en los **artículos 23.1. letras c) y f)** de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. La cuantía de las sanciones será, por tanto, la contemplada en el **artículo 40 de Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**.

Asimismo, para el supuesto de que como consecuencia del error, falsedad o solicitud de alguna medida que no fuera necesaria, **la persona trabajadora reciba una prestación indebida**, serán de aplicación los artículos señalados de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** y, en su caso, el **artículo 307 ter del Código Penal**. Además, **la empresa vendrá obligada a ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de prestación por desempleo**. Esta obligación **prescribirá a los cuatro años** (artículo 4 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

- **No se aplica la suspensión de plazos administrativos** prevista en la Disposición Adicional Tercera 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.

ERTE,S POR FUERZA MAYOR

(Artículos 22 y 24 y disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Artículo 5 y disposición adicional primera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Disposición adicional decimocuarta del Real Decreto-ley 11 /2020, de 31 de marzo)

- Las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones para la fuerza mayor (Artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020) están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad (Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020). **Dicha obligación se refiere a los trabajadores afectados por la medida coyuntural de suspensión o reducción de jornada. El compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. En el caso de contratos temporales, el compromiso tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad**



objeto de contratación. En caso de **incumplimiento** deberán **reintegrarse las cuotas** dejadas de ingresar¹⁸.

21. ¿Cuándo se entiende que concurre la fuerza mayor a los efectos de autorización de ERTE durante el periodo de alarma?

Se entiende por fuerza mayor la que tiene su **causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19**. En concreto:

- La acreditación por la empresa de la **imposibilidad de seguir prestando servicios** -total o parcialmente- por la **declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**¹⁹.
- **Decisiones** vinculadas con el COVID-19 **adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas**.
- 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.
- **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.
- La **interrupción y paralización de actividades entre los días 30 de marzo y 9 de abril** derivada de la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo.

(*) A los efectos de este apartado, ténganse en cuenta los **Criterios emitidos por la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por Covid-19**, de fechas 28 y 31 de marzo de 2020 ^{20 21}

¹⁸ Respuestas a preguntas formuladas por CEOE (DGE-SGON-863 CRA, de 7 de abril de 2020).

¹⁹ 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, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo.

²⁰ Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-841CRA, de 28 de marzo de 2020).

²¹ Criterio Dirección General de Trabajo (DGE-SGON-849CRA, de 31 de marzo de 2020).



22. **¿Cómo opera la fuerza mayor en las contrata?**

(*) Según el **Criterio de la Dirección General de Trabajo, de 19 de marzo²²**, “*ya se trate de contrata públicas o de contrata 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.***”

24. **¿Cómo se inicia el ERTE por fuerza mayor?**

Mediante **solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente**, que se acompañará de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19**, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**.

25. **¿A quién comunica la empresa el inicio del procedimiento?**

La empresa deberá comunicar su solicitud, además de a la autoridad laboral, **a las personas trabajadoras** y trasladar el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa, **a la representación de los trabajadores, en caso de existir**.

26. **¿Existe alguna especialidad o limitación dependiendo del número de trabajadores afectados que exima de la intervención de la autoridad laboral?**

No, la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, **cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas**. Como es habitual, será precisa la previa autorización del ERTE por la autoridad laboral.

27. **¿El Informe previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es preceptivo o potestativo?**

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será **potestativa** para la autoridad laboral y en caso de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de **cinco días**.

²² Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-811bis CRA, de 19 de marzo de 2020)



28. ¿En qué plazo ha de resolver la autoridad laboral?

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de **cinco días** desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

29. ¿Cómo se interpreta el silencio de la Administración?

Si la administración no resuelve en el plazo de cinco días, se entenderá estimada la constatación de fuerza mayor por **silencio administrativo positivo**, sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa posterior.

30. ¿Puede ampliarse en algún caso el plazo de cinco días?

(*) Según **Criterio de la Dirección General de Trabajo, de 28 de marzo²³**, mediante **acuerdo motivado de la autoridad laboral**, que deberá notificarse a los interesados, **podría ampliarse el plazo para resolver** por un período equivalente, de manera que **el plazo de cinco días pasaría a diez días** en aplicación del artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

31. ¿Puede suspenderse el plazo para resolver?

(*) Según **Criterio de la Dirección General de Trabajo, de 28 de marzo**, en aplicación del **artículo 22 de la Ley 39/2015**, podría suspenderse el **plazo** para resolver en los siguientes casos:

- **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.
- **Cuando el órgano competente para resolver decida realizar alguna actuación complementaria indispensable para resolver el procedimiento** (art. 87 de la Ley 39/2015), desde el momento en que se notifique a los interesados el acuerdo motivado del inicio de las actuaciones hasta que se produzca su terminación.

²³ Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-841CRA, de 28 de marzo de 2020)



32. ¿Qué contenido tendrá la resolución de la autoridad laboral?

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse a **constatar la existencia**, cuando proceda, **de la fuerza mayor alegada por la empresa** correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada.

33. ¿Qué ocurre en los casos de afectación parcial?

En estos casos, la **medida podrá ser parcial y será necesario acreditar la vinculación a la pérdida de actividad directa** a fin de que sólo se vean afectadas las personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender.

34. ¿Desde cuándo surtirán efecto las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada?

Desde la **fecha del hecho causante** de la fuerza mayor.

35. ¿Por cuánto tiempo se extienden los efectos de los ERTE,s por fuerza mayor?

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, es decir, **no podrán extender sus efectos más allá del período en que se mantenga el estado de alarma**, decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, **y sus posibles prórrogas**. Esta **limitación resultará aplicable** tanto a aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga **resolución expresa** como a los **resueltos por silencio administrativo**, con **independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta**.

36. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por fuerza mayor ¿qué procedimiento han de seguir?

El **procedimiento específico** previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero con las **salvedades** siguientes:

- El plazo para la emisión de **resolución por parte de la autoridad laboral** será de cinco días desde la solicitud.
- El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.



Cuando por falta de medios adecuados o suficientes **la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales**, el **Consejo Rector asumirá la competencia** para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

37. **¿Debe la empresa seguir abonando las cuotas a la Seguridad Social en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor? (artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020)**

En estos casos, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, **así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.**

38. **¿Cuánto tiempo durará la exoneración del pago?**

Mientras dure **el período de suspensión** de contratos o **reducción de jornada.**

39. **¿Cuál es el porcentaje de exoneración?**

Depende del **número de trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social que tuviera la empresa **a 29 de febrero de 2020:**

- **100%** de la aportación empresarial: en el caso de empresas de **menos de 50 trabajadores.**
- **75%:** si la empresa tuviera **50 trabajadores o más.**

40. **¿Afecta esta exoneración a los trabajadores?**

No. Esta exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

41. **¿Quién aplicará la exoneración del abono de las cuotas por las empresas?**

La **Tesorería General de la Seguridad Social** a instancia del empresario.



42. ¿Qué debe hacer la empresa para que se aplique esta exoneración?

Solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, con remisión de una comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada, a través de los procedimientos habituales de variación de datos en el ámbito de afiliación.

La comunicación se efectuará informando, en el fichero AFI o a través del servicio on-line, de la suspensión o reducción del contrato de trabajo.

Estas situaciones se pueden comunicar desde el **mismo día en que se inicie la situación hasta el penúltimo día del mes posterior.**

43. ¿Se debe presentar la liquidación de cuotas respecto de las personas trabajadoras afectadas por la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada de trabajo?

Sí. La **liquidación de cuotas** del código de cuenta de cotización -CCC- donde figuran de alta las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones **se deben presentar en los plazos establecidos.**

44. ¿Se tiene que comunicar alguna información en el Fichero de Bases para que la Tesorería General de la Seguridad Social calcule la exoneración de cuotas?

No. La TGSS **calculará automáticamente las cuotas exoneradas y las cuotas no exoneradas** en función de los datos obrantes en el Fichero General de Afiliación para cada trabajador. Para ello, será necesario que el usuario comunique previamente, en el ámbito de afiliación, el **tipo de inactividad correspondiente.**

45. ¿Cuántos recibos de liquidación se generarán en el caso de exoneración de cuotas por los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID 19 según RDL 8/2020?

Se generará **un recibo por la parte exonerada y otro recibo por la parte no exonerada.**



46. ¿Cómo se debe cotizar?

En el caso de las **suspensiones del contrato de trabajo**, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a **aplicar automáticamente la exoneración de cuotas** en función del número de personas trabajadoras de alta en el 29 de febrero de 2020.

En el caso de las **reducciones de jornada de trabajo**, la cotización por el período de actividad se realizará conforme a las reglas generales aplicables a los contratos a tiempo parcial, por lo que habrá que comunicar en el ámbito de la cotización el **número de horas de trabajo realizadas en el tramo de la reducción de jornada**. Por lo que respecta a la cotización por el **período de inactividad** por la reducción de jornada, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a **aplicar automáticamente la exoneración de cuotas** en función del número de personas trabajadoras de alta en el 29 de febrero de 2020.

47. ¿Qué peculiaridades de cotización se aplicarán a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja médica o con suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor con anterioridad al inicio del ERTE?

Se aplicarán las peculiaridades de cotización correspondientes a la **situación de baja médica o por nacimiento y cuidado de menor** hasta el momento en que finalicen dichas situaciones. A partir de ese momento se aplicarán las peculiaridades de cotización derivadas del **ERTE**.

48. ¿Qué ocurre con los beneficios en la cotización que puedan tener las personas trabajadoras a las que se les suspenda su contrato de trabajo o se les reduzca la jornada de trabajo por estos ERTE?

En el caso de las reducciones de jornada se aplicarán los **beneficios en relación a la parte de la jornada de trabajo realizada**.

49. ¿Las instituciones del tercer sector pueden beneficiarse de esta exoneración?

Sí, las instituciones del tercer sector también están cubiertas por esta exoneración.



50. **¿Cómo se llevará a cabo el control de dicha exoneración de cuotas?**

La **Tesorería General de la Seguridad Social** establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el **control de la información** trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el **SEPE**, en relación a los períodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

ERTE,s POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.

(Artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

51. **¿Cuándo se puede acudir a medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas?**

Las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas en **causas económicas** -situación económica negativa en sentido amplio- o **productivas por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el COVID-19.**

52. **¿Quiénes integran la comisión representativa de las personas trabajadoras para negociar el ERTE en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores?**

Esta comisión estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación** para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación o, en caso de no conformarse esta representación, **por trabajadores de la propia empresa.**

(*) CEOE dispone, por cortesía de los sindicatos, de los listados de personas de contacto de UGT y CCOO, tanto a nivel territorial como sectorial, para garantizar la efectividad del trámite de consultas. No obstante, por razones de protección de datos, estamos obligados a tratar los listados con reserva y confidencialidad, por lo que hemos trasladado a las organizaciones territoriales y sectoriales los datos correspondientes a su ámbito de actuación con el fin de que puedan facilitar el contacto concreto a la empresa que se lo solicite.



53. ¿Cuántas personas integran la comisión antes indicada?

En el primer caso, la comisión estará conformada por **una persona por cada uno de los sindicatos** que cumplan dichos requisitos. En el segundo, por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, democráticamente por los propios trabajadores.

54. ¿Cómo se toman las decisiones?

En el primer caso, las **mayorías representativas** correspondientes. En el segundo, por **mayoría**.

55. ¿En qué plazo deberá estar constituida la comisión representativa?

La comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de **cinco días**.

56. ¿Qué duración máxima tendrá el período de consultas?

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa, a la que hemos aludido antes, no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**.

57. ¿El Informe previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es preceptivo o potestativo?

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **es potestativo** a solicitud de la autoridad laboral, y se **emitirá en el plazo improrrogable de siete días**.

58. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas ¿qué procedimiento han de seguir?

El **procedimiento específico** previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero con las **salvedades** siguientes:

- El **periodo de consultas** no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.



Cuando por falta de medios adecuados o suficientes **la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales**, el **Consejo Rector asumirá la competencia** para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA TRABAJADORES INCLUIDOS EN ERTE.S.

(Artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Artículo 3 y Disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. Disposición final primera, dieciocho, del Real Decreto-ley 11/2020, de 1 de abril)

59. ¿En qué supuestos pueden acceder las personas trabajadoras a la prestación contributiva por desempleo?

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 Estatuto de los Trabajadores** (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en el Real Decreto-ley 8/2020.

60. ¿Qué personas trabajadoras tienen derecho a dicha prestación contributiva por desempleo?

Podrá reconocerse el derecho a la prestación contributiva por desempleo a:

- Los **trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.**
- Los **trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales** de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia.
- Los **trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión**, en las condiciones previstas en este título.
- Los **funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado** en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.



- Los **miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales** constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena.
- Los **altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos**, en las condiciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.
- Las personas 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.

61. ¿Qué requisitos o condiciones han de tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho a dicha prestación contributiva por desempleo?

Se podrá acceder a la prestación contributiva por desempleo, **aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello.

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 del Real Decreto-ley 8/2020.**

62. ¿Cuál será la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo?

La **fecha de efectos** será:

- En los **supuestos de fuerza mayor** la del **hecho causante de la misma.**
- En los ERTE,s por **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, en todo caso, una **coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.**



63. ¿Cómo se inicia el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo?

El procedimiento de **reconocimiento de la prestación contributiva** por desempleo, **para todas las personas afectadas por ERTE,s**, basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, **se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante el SEPE**, actuando en representación de todas ellas.

De esta forma las **personas afectadas** por un ERTE de este tipo **no tienen que realizar ningún trámite para solicitar su prestación ante el SEPE**.

La empresa deberá recabar, por cualquier medio, la **autorización de cada trabajador para enviar sus datos al SEPE y conservarla** por si en el futuro se le requiere.

64. ¿Qué trámites debe realizar la empresa en la gestión de la prestación por desempleo?

La empresa deberá **remitir al SEPE**:

- Una **solicitud colectiva** de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo con la información relativa a la empresa, la persona representante de la misma y las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada, así como los datos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones²⁴. Esta información se debe recoger en la **plantilla específica** facilitada por el SEPE.

²⁴ En concreto se facilitará la siguiente **información**:

- Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- Número de expediente asignado por la autoridad laboral. **En caso de carecer de número de referencia del ERTE** se puede indicar en la casilla correspondiente el número 12020 y **el SEPE subsanará después el problema**. No habrá problemas con el número de ERTE que se haya introducido en la casilla en días pasados ya que, dadas las circunstancias, se ha procedido a adaptar las aplicaciones para identificar los ERTEs por el número de Código Cuenta Cotización. Este es ahora un **campo opcional**, por lo que puede incluso dejarse en blanco si todavía no tienen número de expediente.
- Relación de los trabajadores afectados, con indicación de nombre y apellidos, teléfono, código postal, número de cuenta bancaria y base reguladora.
- Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio y finalización en que cada una de las personas trabajadoras estará afectada por las mismas. En el caso de ERTE por fuerza mayor la fecha de finalización no podrá ser posterior a la fecha prevista de finalización del estado de alarma.
- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.



- A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una **declaración responsable** en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquéllas para su presentación.
- El **certificado de empresa** de cada uno de los trabajadores, a través de certific@2, como habitualmente.
- La **información complementaria** que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

65. ¿Qué plazo tiene la empresa para remitir al SEPE esta información?

La empresa dispone de un **plazo de 5 días** a contar desde:

- La solicitud a la autoridad laboral de la constatación de la **fuerza mayor** en los **ERTE,s por dicha causa**.
- Desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en los **ERTE,s por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**.

En el supuesto de que la **solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de Real Decreto Ley 9/2020** (28 de marzo de 2020), el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

(*) Tal como indica la **Guía del SEPE**²⁵, el **certificado de empresa** de cada uno de los trabajadores será remitido por la empresa, a través de certific@2, en los siguientes plazos:

- En los **ERTE,s por fuerza mayor**: una vez que la autoridad laboral haya aprobado el ERTE. Si ha transcurrido el plazo máximo de resolución sin haberla recibido, antes de emitir los certificados de empresa deberá verificar con la autoridad laboral si ha ocurrido alguna incidencia.
- En los **ERTE,s por causas económica, técnicas, organizativas o de producción**, una vez presentada la decisión empresarial ante la autoridad laboral.

²⁵ Guía del SEPE. ¿Cómo solicitar la prestación en nombre de los trabajadores? (6 de abril).



66. ¿Cómo y dónde tiene la empresa que remitir la información?

(*) Según dicha **Guía del SEPE**, se debe remitir la solicitud en la **plantilla facilitada al efecto**, a través del registro electrónico común de las administraciones públicas, a la **Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubique el centro de trabajo**.

También puede remitir el archivo **mediante correo electrónico** a la dirección **DPxxAcuerdos.ERE@sepe.es**, donde xx es el código de la provincia en la que se ubica el centro de trabajo. Puede consultar la tabla de buzones provinciales **aquí**. Hay que vincular a la tabla de buzones provinciales.

Deberá remitirse el **archivo Excel cifrado con un compresor** que lo permita (7zip, rar) y con **contraseña** y comunicar al SEPE por otro medio o en correo electrónico aparte la clave para descifrar el archivo.

La Dirección Provincial del SEPE y la empresa podrán acordar **otras formas de remisión**, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

67. ¿Se debe remitir un formulario de solicitud por cada uno de los centros de trabajo?

Sí. Se debe remitir un formulario por cada centro de trabajo afectado.

68. ¿Se debe incluir también en la solicitud aquellos trabajadores cuyos contratos estuvieran suspendidos con carácter previo al ERTE?

No. Sólo se deben incluir en el formulario los **trabajadores en activo** en la fecha de la suspensión o reducción de jornada (no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia).

69. ¿Está obligada la empresa a comunicar las variaciones en los datos comunicados?

Sí. 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**.



70. ¿Qué consecuencias se pueden derivar para la empresa en caso de no realizar la comunicación de la información?

La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores 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.

(*) No obstante lo anterior, según la **Guía del SEPE**²⁶ *“Cuando no pueda remitirse en plazo por causas ajenas a la voluntad de la empresa, como por ejemplo, problemas en el funcionamiento de los registros de presentación, no será motivo de sanción la prestación de la solicitud colectiva fuera del plazo de los 5 días establecidos.”*

71. ¿Cómo se producirá el reconocimiento de las prestaciones?

El reconocimiento de las prestaciones será **automático**, si bien el pago podría demorarse dado el volumen de expedientes.

72. ¿Cuál será la base reguladora de la prestación contributiva por desempleo?

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.

73. ¿Cuál será la duración de la prestación contributiva por desempleo?

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.

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**

²⁶ Guía del SEPE. ¿Cómo solicitar la prestación en nombre de los trabajadores? (6 de abril).



alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como sus posibles prórrogas.

Si se prorroga el estado de alarma, la **prórroga de las prestaciones se llevará a cabo de oficio por la Entidad Gestora**, sin que sea necesario ningún trámite adicional por parte de la empresa.

74. ¿Cómo afectará la percepción de esta prestación a derechos futuros?

No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo como consecuencia de estas circunstancias excepcionales a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, lo que se conoce como “contador a cero”.

75. ¿Qué particularidades existen en el caso de personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado?

En el caso de las personas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado**, 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.

76. ¿Se recoge alguna particularidad para los trabajadores fijos discontinuos?

Tanto los **trabajadores fijos discontinuos como 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 percibir, con un límite máximo de 90 días, las prestaciones por desempleo percibidas cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.**

Para **determinar el periodo** que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, **se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.** En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido,



y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

77. ¿Tiene carácter retroactivo la medida descrita en la pregunta anterior relativa a 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?

Sí. La disposición final primera, dieciocho, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo establece que también **será de aplicación a este colectivo de trabajadores cuando hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020**, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19.



1.4 PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

- El **Real Decreto-ley 10/2020, de 27 de marzo**, tiene como finalidad la reducción de la movilidad y, para alcanzar dicho objetivo, dispone la paralización de la actividad empresarial no esencial **desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril** que no pueda realizarse mediante medios alternativos como el teletrabajo.
- **Las empresas que realizan actividades no esenciales podrán adoptar o seguir adoptando** cualesquiera de las medidas siguientes, siempre que quede garantizada la reducción de la movilidad **de los trabajadores durante dicho período**
 - **Suspensión de los contratos por causa de fuerza mayor fundada de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.** Las medidas que puedan ser autorizadas durante el periodo temporal del 30 de marzo al 9 de abril, 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.
 - **Suspensión por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas** limitadas al estado de alarma y sus prórrogas.
 - **Reducción de jornada por las causas anteriores** siempre que se combine con alguna de las medidas de suspensión del contrato, teletrabajo y permiso retribuido recuperable.
 - **Suspensión por otras causas legales previstas en el 45.1 del ET** (mutuo acuerdo, consignadas en el contrato, IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, fuerza mayor temporal, ERTE,s, excedencia forzosa, huelga, cierre patronal, abandono del puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género).
 - **Teletrabajo u otras medidas de flexibilidad interna o distribución irregular de jornada.**
 - **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.



- Se consideran **servicios esenciales**, no afectados a las restricciones de movilidad, los que figuran en el **Anexo** al mencionado Real Decreto-ley.
También es necesario tener en consideración lo establecido en las siguientes órdenes:
 - [Orden TMA/277/2020](#), de 23 de marzo, por la que se declaran servicios esenciales a **determinados alojamientos turísticos** y se adoptan disposiciones complementarias, modificada por la [Orden TMA/305/2020, de 30 de marzo](#).
 - [Orden SND/307/2020](#), 30 de marzo, por la que **se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.

78. ¿Qué es el permiso retribuido recuperable?

El “**permiso retribuido recuperable**” es una de las medidas posibles a aplicar a las personas trabajadoras por cuenta ajena durante el periodo del 30 de marzo al 9 de abril. La persona no trabaja, conserva su derecho a la retribución -incluidos salario base y complementos salariales- y tiene obligación de recuperar las horas no trabajadas.

79. ¿Es este permiso retribuido opcional?

No, es de carácter **obligatorio** en actividades no esenciales que no pueden realizarse a través de medios alternativos como el teletrabajo o dónde no se estén aplicando otras medidas de suspensión alternativas.

80. ¿En qué fechas se disfrutará el referido permiso?

Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.



81. ¿Quiénes quedan excluidos?

- Quienes presten servicios en los **sectores calificados como esenciales**.
- Quienes presten **servicios en las divisiones o en las líneas de producción** cuya actividad se corresponda con los **sectores calificados como esenciales**.
- Las personas trabajadoras contratadas por empresas que **hayan solicitado o estén aplicando un ERTE de suspensión** y aquellas a las que les sea **autorizado un ERTE de suspensión durante la vigencia del permiso** retribuido recuperable.
- Las personas trabajadoras que se encuentran de **baja por incapacidad temporal** o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
- Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante **teletrabajo** o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.
- Todo el personal al servicio de la **Administración de Justicia seguirá atendiendo estas actuaciones** con arreglo a la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, con las adaptaciones necesarias a la vista del Real Decreto-ley 10/2020.
- Los **centros, servicios y establecimientos sanitarios (Orden SDN/310/2020)**. Se determinan como servicios esenciales a los efectos previstos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, los centros, servicios y establecimientos sanitarios previstos en su anexo.
- Igualmente, el personal de la **Administración de Justicia** prestará los servicios esenciales necesarios del Registro Civil, conforme a las Instrucciones del Ministerio de Justicia.
- Asimismo, la **disposición adicional cuarta** del Real Decreto-ley 10/2020 establece que aquellas **actividades** que, **no estando incluidas en el Anexo** de esta norma, hayan sido objeto de **contratación a través del procedimiento de tramitación de emergencia** regulado en el art. 120 de la Ley de Contratos del Sector Público, podrán continuar sus actividades.



Dicha tramitación de emergencia se circunscribe a los casos en que la Administración tenga que actuar de manera inmediata a causa de acontecimientos catastróficos, de situaciones que supongan grave peligro o de necesidades que afecten a la defensa nacional.

82. ¿Quién puede modificar o especificar las actividades afectadas por este permiso retribuido?

El **Ministro de Sanidad** podrá modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable y sus efectos.

83. ¿Qué significa que el permiso retribuido es recuperable?

Que la **persona trabajadora** que disfruta de este permiso **debe recuperar las horas no trabajadas**. Esta recuperación se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma **hasta el 31 de diciembre de 2020**.

84. ¿Puede unilateralmente la empresa establecer la forma en que dichas jornadas se recuperen?

No. Esta recuperación **deberá negociarse** en un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que **no** debe extenderse **más allá de los siete días**.

85. ¿Qué deben hacer las empresas que no tiene representación legal de los trabajadores?

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la **comisión representativa de estas para la negociación** del periodo de consultas estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector** al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

86. ¿Cuántas personas componen esta comisión representativa?

La comisión estará conformada por **una persona por cada uno de los sindicatos** que cumplan dichos requisitos.



87. ¿Y si no se conforma esta comisión representativa?

En este caso, la comisión estará integrada por **tres personas trabajadoras de la propia empresa**, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, democráticamente por estos.

88. ¿En cuánto tiempo tiene que estar constituida esta comisión?

La comisión representativa deberá estar constituida en el **improrrogable plazo de cinco días**.

89. ¿Cómo se tomarán las decisiones en la comisión representativa?

Se tomarán por las **mayorías representativas** correspondientes. El acuerdo requerirá la conformidad de la **mayoría de las personas que integran la representación legal** de las personas trabajadoras o, en su caso, de los **miembros de la comisión representativa** siempre que, en ambos casos, representen a la **mayoría de las personas que se hayan visto afectadas** por este permiso extraordinario.

90. ¿Qué debe regular el acuerdo alcanzado?

- La **recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo** durante este permiso.
- El **preaviso mínimo con que la persona trabajadora** debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante.
- El **periodo de referencia** para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

91. ¿Qué sucede en caso de no alcanzar un acuerdo en el periodo de consultas?

La **empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa**, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la **decisión** sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

92. ¿Es posible sustituir el periodo de consultas?

Las partes podrán, en cualquier momento, acordar la sustitución del periodo de consultas por los **procedimientos de mediación o arbitraje** previstos en los



acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

93. ¿Cómo se deben recuperar estas horas?

- No podrá suponer el incumplimiento de los **periodos mínimos de descanso diario y semanal** previstos en la ley y en el convenio colectivo.
- No se puede establecer un **plazo de preaviso** inferior al recogido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, inferior a cinco días.
- No deberá superar la **jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo** que sea de aplicación.
- Deberá respetar los **derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar** reconocidos legal y convencionalmente.

94. ¿Qué sucede cuando las empresas precisen necesariamente de trabajadores para mantener la actividad imprescindible?

Las empresas podrán, en caso de ser necesario, **establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles** con el fin de mantener la actividad indispensable.

Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la **mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos**.

95. ¿Cómo afecta el permiso retribuido al personal de las contrataciones del sector público?

El permiso retribuido recuperable **no resulta de aplicación a los trabajadores de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables** para:

- el mantenimiento y seguridad de los edificios.
- la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación no presencial.

En todo caso, esta exclusión se entiende sin perjuicio de lo establecido en el art. 34 del Real Decreto-ley 8/2020, artículo que regula las medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del COVID 19.



2. PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.

La protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTE,s (Artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo) se encuentra en la sección de esta Guía dedicada a los ERTE,s.

2.1 LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

(Artículo 26 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

96. ¿Se eliminan temporalmente los efectos derivados de la presentación de solicitudes de prestaciones o subsidios por desempleo fuera de plazo?

Sí. Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, se suspende la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2²⁷ y 276.1²⁸ del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma 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 no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación** correspondiente.

²⁷ El artículo 268.2 contempla que quienes acreditando los requisitos establecidos en el artículo 266, relativo al nacimiento del derecho a las prestaciones, presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

²⁸ El artículo 276.1 determina el nacimiento del derecho al subsidio a partir del día siguiente al de la solicitud si se presenta la misma transcurrido el plazo citado.



2.2 MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RELATIVAS A LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y A LA DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS.

(Artículo 27 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo).

97. ¿Se contemplan medidas extraordinarias para los subsidios por desempleo?

Sí, 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, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por el Instituto Social de la Marina **podrá 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 **para que las entidades gestoras correspondientes puedan prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo** en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, de manera que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.
- 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 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.

2.3 SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL.

(Artículo 33 y disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

98. ¿Qué es el subsidio excepcional de nueva creación?

Es el aplicable al colectivo de **trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin**, al objeto de equiparar su situación en lo posible a la de las



personas que sí han sido incluidas en un ERTE y que han podido acceder, aun sin cumplir la carencia establecida, a la correspondiente prestación de desempleo.

99. ¿Quiénes lo perciben y bajo qué requisitos?

Serán beneficiarias las **personas trabajadoras** a las que se les hubiera extinguido un **contrato de duración determinada** de, **al menos, dos meses de duración**, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

100. ¿Qué contratos son susceptibles de generar esta ayuda?

Será reconocido a las personas afectadas por la extinción de **contratos de duración determinada, incluidos los de interinidad, formativos y de relevo.**

101. ¿Qué cantidad se percibe?

El subsidio excepcional consistirá en una **ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples** mensual vigente, en torno a **430,27 euros.**

102. ¿Por cuánto tiempo se podrá percibir este subsidio?

La duración de este subsidio excepcional será de **un mes**, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

103. ¿Tiene este subsidio incompatibilidades con otro tipo de rentas, prestaciones o subsidios?

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

104. ¿Qué vigencia tiene esta medida?

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.



2.4 COMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENOR Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O CESE DE ACTIVIDAD DURANTE LA PERMANENCIA DEL ESTADO DE ALARMA

(Disposición adicional vigesimosegunda del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo)

105. ¿Durante el estado de alarma los trabajadores continúan percibiendo el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave?

Sí, tanto los **trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores autónomos** que a 14 de marzo de 2020 vinieran percibiendo este subsidio.

106. ¿Los ERTE,s que lleven a cabo las empresas interrumpirán este subsidio?

No. No se verá afectado por la **suspensión del contrato y reducción de jornada** que tengan su causa en lo previsto en los artículos 22 y 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.

Sólo **afectará a la parte de la jornada del trabajador en la que preste servicio**.

107. ¿Es compatible el subsidio por cuidado de menores y la prestación de desempleo?

Sí. Es compatible el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave con la prestación por desempleo que pudiera tener derecho a percibir.

108. ¿Qué debe realizar la empresa para que sea posible esa compatibilidad?

Deberá **indicar en la solicitud las personas que sean titulares del subsidio**, e identificar la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.



109. **¿Existe la obligación de cotizar por estos trabajadores?**

Mientras dure el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.



3. MEDIDAS SOBRE COTIZACIONES Y RECAUDACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La **exoneración de cuotas a la Seguridad Social en los ERTE,s por fuerza mayor** ([Artículo 24](#) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo) se encuentra en la sección de esta Guía **“ERTE,s por fuerza mayor”**.

3.1 **BONIFICACIONES EN COTIZACIONES.**

110. **¿Existe alguna bonificación en cotizaciones para empresas?**

Sí, la recogida en el artículo decimotercero del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, de medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, con entrada en vigor el 13 de marzo de 2020, sobre **medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.**

111. **¿Qué empresas pueden solicitar la bonificación?**

Las empresas (excluidas las pertenecientes al sector público) de los sectores del turismo (incluidos comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas al sector del turismo), que **generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan el alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuos.**

112. **¿En qué consiste?**

La bonificación será del **50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes**, así como por los **conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y formación profesional.**

113. **¿Es aplicable en todo el territorio nacional?**

La **bonificación será de aplicación en todo el territorio nacional, salvo en las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias**, durante los meses de febrero y marzo de 2020, donde será de aplicación en los citados meses, la bonificación establecida en el artículo dos del Real Decreto-ley 12/2019 de 11 de



octubre por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Tomás Cook.

3.2 MORATORIA DE COTIZACIONES SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

(Artículo 34 y disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. Disposición final tercera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril).

114. **¿Quién las otorga y por cuánto tiempo?**

La propia **Tesorería General de la Seguridad Social**, previa solicitud. Puede durar **seis meses**.

115. **¿Generan intereses estas moratorias?**

No.

116. **¿A quiénes se les puede conceder?**

A las **empresas y los trabajadores por cuenta propia** incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

117. **¿A qué cotizaciones se aplica y durante qué periodo de devengo?**

La moratoria afectará al pago de las **aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social** y por conceptos de recaudación conjunta y **a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos**, cuyo **periodo de devengo**, en el caso de las empresas esté comprendido entre los **meses de abril y junio de 2020** y, en el caso de los **trabajadores por cuenta propia entre mayo y julio de 2020**, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.



118. ¿A través de qué sistema han de presentarse las solicitudes?

Las solicitudes de moratoria deberán presentarse, **en el caso de empresas, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED)**, regulado en la Orden ESS/484/2013, y en el caso de los **trabajadores por cuenta propia a través del citado Sistema RED** o por los medios electrónicos disponibles en la **sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS)**.

119. ¿Cómo han de presentarse?

Las empresas deberán presentar **solicitudes individualizadas por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores** respecto de los que se solicita la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá habilitar cualquier **otro medio electrónico distinto al Sistema RED o SEDESS** para que se efectúe la solicitud. A estos efectos, la comunicación, a través de los medios indicados, de la identificación del código de cuenta de cotización y del período de devengo objeto de la moratoria, tendrá la consideración de solicitud de ésta.

120. ¿Cuándo han de solicitarse?

Las solicitudes de moratoria deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social **dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso** correspondientes a los períodos de devengo que procedan.

121. ¿Pueden aplicarse moratorias de cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a la solicitud?

No.

122. ¿En qué plazo ha de resolver la Tesorería General de la Seguridad Social?

La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los **tres meses siguientes al de la solicitud**.



123. ¿Como se comunica la concesión de la moratoria?

A través de los **mismos medios** señalados para la presentación de la solicitud. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

124. ¿Son las moratorias compatibles con las exenciones reguladas en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020?

No, esta moratoria no será de aplicación a los códigos de cuenta de cotización por los que las empresas hayan obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial, o en las cuotas de recaudación conjunta, reguladas en el artículo 24 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, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor a que se refiere dicho artículo.

125. ¿Qué ocurre si la Tesorería detecta solicitudes que contienen falsedades o inexactitudes?

Se aplicarán las sanciones correspondientes previstas 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. Se considerará a estos efectos como **falsedad o incorrección** haber comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social en la solicitud de inscripción como empresa, o en el alta del trabajador en el correspondiente Régimen Especial, o en variación de datos posterior a la inscripción, o al alta, **una actividad económica falsa o incorrecta, así como aquellos otros datos que determinen la existencia de las condiciones y requisitos requeridos.**

126. ¿Qué efectos tiene el reconocimiento indebido de moratorias una vez concedidas?

El reconocimiento indebido de moratorias como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos, dará lugar a la **revisión de oficio del acto de reconocimiento de la moratoria**. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, resultarán de aplicación a las cuotas a las que se hubiese aplicado indebidamente la moratoria el correspondiente recargo e intereses, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.



127. **¿Qué vigencia tiene esta medida?**

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

3.3 **APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.**

(Artículo 35 y disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

128. **¿Quiénes pueden solicitar estos aplazamientos?**

Las **empresas y los trabajadores por cuenta propia** incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social o los **autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED)**, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor.

129. **¿En qué consiste este aplazamiento?**

El aplazamiento es sobre el **pago de las deudas** de los solicitantes con la Seguridad Social y **cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020**, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social.

130. **¿Se les aplica algún interés a los importes de los aplazamientos?**

Sí, se aplica un interés del **0,5%** en lugar del previsto en el artículo 23.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre.

131. **¿Cuándo han de solicitarse?**

Estas solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse **antes del transcurso de los diez primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso**.



132. **¿Qué vigencia tiene esta medida?**

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

3.4 **GESTIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**²⁹.

(Disposición adicional tercera y cuarta del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril).

133. **¿Qué sucede con el cómputo de los plazos de los procedimientos referidos a prestaciones de la Seguridad Social durante la situación del estado de alarma?**

- Se **suspenden términos** y se **interrumpen los plazos** para la tramitación de los procedimientos referidos a prestaciones de la Seguridad Social.
- El **cómputo de los plazos** se reanuda en el momento en que pierda vigencia el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma. o, en su caso, las prórrogas del mismo.

134. **¿Qué plazos se ven afectados en el ámbito de la Tesorería General de la Seguridad Social por la declaración del estado de alarma?**

Únicamente se **suspenden los plazos relacionados con el procedimiento de recaudación de cuotas de la Seguridad Social**. La Tesorería General de la Seguridad Social no podrá emitir los siguientes **actos**:

- **Reclamaciones de deuda.**
- **Providencias de apremio.**
- **Diligencias de embargo.**
- **Cualquier otro trámite**, tanto en **vía voluntaria como ejecutiva**, salvo las medidas estrictamente necesarias que pueda adoptar la Tesorería General de la Seguridad Social en la tramitación para evitar perjuicios graves al interesado,

²⁹ Preguntas frecuentes página Web Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/897e30db-3172-4528-987f-ab1ffde1b8e7/850b7587-8d17-4f34-b1f0-c4a07a3090bc#PLAZO1>



siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

135. ¿Qué obligaciones deben seguir cumpliendo las empresas y trabajadores, por no estar afectadas por la interrupción de plazos?

Al no verse afectados por la interrupción de los plazos los procedimientos correspondientes a los ámbitos de la afiliación, la liquidación y cotización a la Seguridad Social, **se mantienen las siguientes obligaciones** para las empresas y los trabajadores:

- Inscripción de empresas.
- Afiliación al sistema de Seguridad Social.
- Altas, bajas y variaciones de datos de empresas y trabajadores.
- Liquidación y cotización de cuotas y conceptos de recaudación conjuntos.
- Ingreso de las cotizaciones en el plazo reglamentario.

136. ¿Cómo afecta a las devoluciones de ingresos indebidos la interrupción de los plazos?

Las devoluciones de ingresos indebidos **se seguirán resolviendo con normalidad**, excepto las que requieran para su tramitación la cumplimentación de un trámite de alegaciones por parte de los solicitantes.

137. ¿Es necesario solicitar la interrupción de los plazos o se aplicará automáticamente?

No es necesario presentar ninguna solicitud, ya que la interrupción de los plazos se aplica automáticamente en aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

138. ¿Quiénes se ven afectados por la obligación de ingreso de las cotizaciones?

La obligación afecta, tanto a **empresas, a trabajadores autónomos como a empleadores/empleados de hogar**, que deben ingresar dichas cotizaciones dentro de los plazos establecidos en cada régimen.



139. **¿Qué sucede si no se ingresan las cotizaciones mensuales?**

En caso de no ser ingresadas las cotizaciones en los plazos establecidos, se aplicaría el **recargo correspondiente**. No obstante, la reclamación de deuda no se notificará hasta que finalice la interrupción de plazos establecida como consecuencia de la declaración del estado de alarma.

140. **¿Cómo se pueden tramitar los procedimientos de las entidades gestoras de la Seguridad Social, como consecuencia del estado de alarma si no se dispone de certificado digital?**

A través de la **Sede electrónica de la Seguridad Social**.

141. **¿Cómo se pueden tramitar los procedimientos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como consecuencia de la declaración del estado de alarma si no se dispone de certificado digital?**

A través de la **página web del SEPE** o de la **sede electrónica de la Seguridad Social**.

142. **En ambos casos, ¿cómo se debe acreditar la identidad y el consentimiento de la persona interesada sin certificado digital?**

Se admitirá, provisionalmente, la **identidad declarada por el interesado**, el cual deberá dejar constancia expresa de su consentimiento a la tramitación de su expediente.

143. **¿Cómo puede presentarse la documentación en el caso de que las oficinas de las entidades gestoras de la Seguridad Social y del SEPE estén cerradas?**

En las circunstancias en las que no se pueda presentar la documentación u observar el procedimiento habitual, se deberá **aportar las pruebas** que obren en su poder. En caso de no tener las pruebas, se podrá admitir una **declaración responsable**.



4. PRESTACIÓN EXCEPCIONAL DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DEL COVID-19.

(Artículo 5 del Real Decreto-ley 6/2020, de 20 de marzo. Disposición final primera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril).

144. ¿Qué consideración tienen los períodos de aislamiento, contagio o confinamiento derivados del COVID-19?

Se considerarán, con carácter excepcional, **situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal** del sistema de Seguridad Social, aquellos **periodos de aislamiento o contagio** de las personas trabajadoras provocado por el virus SARS-CoV-2³⁰.

Igualmente, con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se **extenderá esta protección por IT a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad** para prestar servicios en actividades no afectadas por el estado de alarma (Real Decreto-ley 463/ de 14 de marzo), siempre que se haya acordado el **confinamiento de la población donde tenga su domicilio** y:

- les haya sido **denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse**, mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud;
- **no puedan realizar su trabajo de forma telemática** por causas no imputables a la empresa o al propio trabajador, mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud; y
- **no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.**

³⁰ Artículo 5 del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

145. ¿Qué cuantía se percibe durante los períodos de aislamiento, contagio o confinamiento por COVID-19?

Esto supone que tienen derecho a cobrar una prestación del **75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja.**

146. ¿Cuándo se inicia un proceso de IT por confirmación de caso o por aislamiento preventivo?

Sólo se considerará que **hay un proceso de IT cuando el parte haya sido expedido por el Servicio Público de Salud competente.** La emisión del parte de baja, los partes de confirmación y de alta sólo corresponden al Servicio Público de Salud.

La empresa debe **verificar con periodicidad diaria la existencia de los partes de baja, confirmación o alta expedidos por los Servicios Públicos de Salud** respecto de sus trabajadores en el Servicio INSS-EMPRESAS (FIE), sin necesidad, de esperar a que el trabajador le aporte la copia de los citados partes, información que prevalecerá sobre cualquier otra recibida hasta ese momento.

Mientras no se haya emitido el parte médico de baja, la empresa no iniciará actuaciones para la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

147. ¿Cuál será la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal por COVID-19? ¿Qué ocurre con los casos anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo?

La fecha del hecho causante será aquella en la que **se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador**, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha ³¹.

Para aquellos **periodos de aislamiento o enfermedad que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020**, de 10 de marzo, la aplicación de lo anterior se producirá de **forma retroactiva** a la+ fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado la enfermedad. De manera que la prestación económica por incapacidad temporal que se hubiera causado en

³¹ Art. 5 Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.



aquel primer momento deberá considerarse como situación asimilada a accidente de trabajo.

148. ¿La empresa debe comunicar a través del sistema DELT@ los procesos de baja relacionada con COVID-19?

No es necesario, ya que la contingencia a cumplimentar por parte de dichos facultativos de los SPS en los partes de baja/alta será siempre Enfermedad Común, con independencia de que su tratamiento a efectos de la prestación económica sea como derivada de accidente de trabajo.

No obstante, excepcionalmente, en los casos en los que la **enfermedad haya sido contraída con causa exclusiva en la realización del trabajo**, en los términos contenidos en la Ley General de la Seguridad Social, **sí será considerada contingencia de accidente de trabajo a todos los efectos** y, en ese caso, sí deberá comunicarse por el sistema DELT@.

149. ¿Quién será la encargada de prestar la asistencia sanitaria y realizar el control de partes en estos supuestos?

La asistencia sanitaria y el control de partes se realizará por el **Servicio Público de Salud**.

150. En el supuesto de que un trabajador notifique un aislamiento preventivo por COVID-19 y no acuda a su puesto de trabajo, sin que la empresa tenga constancia de la existencia de un parte de baja, ¿cómo procederá dicha empresa?

La empresa podrá ponerse en contacto con la **Inspección Médica del Servicio Público de Salud** para que ésta emita, en su caso, el parte de baja por enfermedad común correspondiente. En estos casos, a efectos económicos se tratará este supuesto como derivado de accidente de trabajo y de acuerdo a los diagnósticos que identifican estos procesos relacionados con el COVID-19.

Más información en el **Boletín de Noticias Red 3/2020**, de 13 de marzo de 2020 ([enlace](#)).



151. ¿Qué duración estimada tiene esta prestación?

La **duración estimada** para estos procesos de Incapacidad Temporal se fija **entre 5 y 30 días naturales** (procesos de corta duración conforme al RD 625/2014). La emisión del **primer parte de confirmación** no excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial. Los **sucesivos partes**, en caso de ser necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

En el caso de **restricción en las salidas del municipio** donde tengan el domicilio los trabajadores, **la duración vendrá determinada por el parte de baja y el correspondiente parte de alta**. Para los trabajadores a los que se pudiera aplicar el **permiso retribuido recuperable** regulado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, se expedirá un **parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción** y un **parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020**. Y en el caso de los **trabajadores por cuenta propia o autónomos**, la prestación durará **hasta el final de la restricción**³².

152. ¿Qué papel tienen los Servicios de prevención en la tramitación de este subsidio excepcional de incapacidad temporal?

El servicio sanitario del servicio de prevención de riesgos laborales **elaborará el informe para que quede acreditada la indicación de incapacidad temporal**³³, con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria su tramitación, en:

- Los casos posibles, probables y los contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados **ocurridos en la empresa**. Así como los casos confirmados para los que le sea requerido por la autoridad sanitaria.
- Las **personas trabajadoras con especial sensibilidad** en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2

³² Disposición final primera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril.

³³ Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.



153. **¿Se puede continuar con el teletrabajo durante los periodos de aislamiento?**

En el documento "[Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV2](#)" se establece que en los casos de contacto estrecho con caso posible, probable o confirmado de COVID-19, **se retirará a la persona trabajadora de la actividad laboral y realizará cuarentena domiciliaria durante 14 días** con vigilancia activa de los síntomas.

Y al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, **situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, **aquellos periodos de aislamiento** o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus SARS-CoV-2 (Artículo 5 del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública

La situación de incapacidad temporal no es compatible con la realización del trabajo.

154. **¿Qué sucede con las prórrogas de incapacidad temporal al cumplimiento de los 365 días durante el estado de alarma?**

Hasta que finalice el estado de alarma decretado por el RD 463/2020, el ejercicio de la competencia atribuida al Instituto Nacional de la Seguridad Social en el artículo 170.2 del texto refundido de la Ley General de Seguridad quedará suspendido, entre otras razones por la imposibilidad de citar a los trabajadores a revisión médica y poder evaluar sus dolencias a efectos de alta. Por tanto, el **Instituto Nacional de la Seguridad Social no emitirá temporalmente resoluciones de prórroga de la IT al cumplimiento de los 365 días.**

En consecuencia, mientras se mantenga la situación actual y hasta que el Instituto Nacional de la Seguridad Social se pronuncie respecto del estado incapacitante del trabajador, **la empresa seguirá abonando al trabajador la prestación de IT mediante el sistema de colaboración obligatoria o pago delegado aun cuando se sobrepasen los 365 días de duración de IT.** En estos supuestos los Servicios Públicos de Salud ya no emitirán partes de confirmación, por lo que el pago se realizará hasta se emita por el INSS la resolución que corresponda.

La empresa deberá continuar liquidando esta prestación a través del pago delegado, con la consiguiente deducción en la liquidación de cotizaciones.



5. CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS ³⁴

(Artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Disposición final primera, ocho, del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. Artículo 13 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo. Disposición final segunda del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril)

155. ¿Quién puede solicitar la prestación extraordinaria por cese de actividad?

Tanto las personas trabajadoras por cuenta propia cuyas actividades queden suspendidas, como aquéllas cuya facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% que cumplan los siguientes **requisitos**:

- Estar **afiliado y en alta en la fecha de declaración de estado de alarma** (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), en el Régimen Especial de Trabajadores por Autónomos; o en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios si se trata de trabajadores agrarios incluidos en dicho régimen; o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar para los trabajadores autónomos incluidos en éste.
- **Desempeñar una actividad directamente suspendida** por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
- Para el resto de actividades, **acreditar la reducción de su facturación en el mes natural anterior** al que se solicita la prestación en, al menos, un **75 % en relación** con el promedio de la facturación efectuada en el **semestre natural anterior**, con las siguientes **excepciones**:
 - los **trabajadores autónomos agrarios** de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario y los **trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional** incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, se acreditará la reducción del 75% de la facturación entre el promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación y la producción en los mismos meses de la campaña del año anterior.

³⁴ Criterio 5/2020 sobre la aplicación del artículo diecisiete 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.



- los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en los **sectores de producción o postproducción de cine, vídeo o televisión, grabación y edición de sonido, artes escénicas, de creación artística y literaria o de gestión de salas de espectáculos**, acreditarán la reducción de su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.
- Hallarse al **corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social**.
- Si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera el requisito anterior, **el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo** para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.
- Para causar derecho a esta prestación **no será necesario tramitar la baja** en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

156. ¿Es necesario haber cotizado previamente por la contingencia de cese de actividad?

No. Tienen derecho a esta prestación extraordinaria, **independientemente de que hayan cotizado o no por la contingencia de cese de actividad**, todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de los regímenes especiales de trabajadores autónomos, en el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios o en el régimen especial de trabajadores del mar.

157. ¿Quién gestiona la prestación?

La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades a las que se refiere artículo 346 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es decir a **la Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social**.

En el supuesto de **trabajadores autónomos que tengan cubiertas las contingencias profesionales** con una entidad gestora de la Seguridad Social, la gestión de esta prestación corresponderá a:

- en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el **Instituto Social de la Marina**.
- en el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el **Servicio Público de Empleo Estatal**.



158. ¿A cuánto asciende esta prestación extraordinaria?

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el **70% a la base reguladora**, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). **Cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización** la cuantía será equivalente al **70% de la base mínima de cotización** en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

159. ¿Cuánto dura la prestación?

Esta prestación extraordinaria durará **un mes** a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma, **o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma** si se prorroga y tuviera una duración superior a un mes.

160. ¿Cuál es el plazo para solicitar esta prestación?

Podrá solicitarse **hasta el último día del mes siguiente** al que se produjo la finalización del estado de alarma.

161. ¿Qué pasa con las cotizaciones mientras dure la prestación?

El **tiempo de percepción** de esta prestación extraordinaria **se entenderá como cotizado**.

Durante el tiempo de percepción de esta prestación **no existirá la obligación de cotizar**.

(*) Según fuentes de la **Tesorería General de la Seguridad Social** -no obstante lo dispuesto en el criterio de gestión 5/2020- **las cuotas que se superpongan con alguno de los días del período durante el que se tiene derecho a esta prestación serán devueltas de oficio sin que los interesados tengan que solicitarlo**. No obstante, **se mantiene la posibilidad de formular la solicitud de devolución a través del sistema RED**.

Si el que tuviera derecho a la devolución fuera **deudor de la Seguridad Social**, el crédito por la devolución será aplicado al pago de las deudas pendientes.

Transcurridos los efectos temporales de estas medidas, **volverán a ser de aplicación los beneficios en la cotización** que, en su caso, se vinieran disfrutando con anterioridad.



162. ¿Se puede solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad en el futuro?

Sí, y no se reducirán los periodos de esta prestación a que los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro por la percepción de esta prestación extraordinaria.

163. ¿Se puede percibir otra prestación del Sistema de Seguridad Social?

Sí, esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba, con la siguiente **excepción**:

- En relación con los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, esta prestación será **incompatible** con la percepción de **ayudas por paralización de flota**.

164. ¿Cómo debe acreditarse la reducción de la facturación?

La acreditación de la reducción de la facturación se realizará **mediante la aportación de la documentación contable que lo justifique**:

- copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas;
- copia del libro diario de ingresos y gastos;
- copia del libro de registro de ventas e ingresos;
- copia del libro de compras y gastos.

En todo caso, junto con la justificación deberá acompañarse **declaración jurada** en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

165. ¿Cómo pueden justificar la reducción de facturación los autónomos que no están obligados a llevar libros que acreditan el volumen de actividad?

Estos autónomos deberán acreditar la reducción de la facturación por **cualquier medio de prueba admitido en derecho**.

Igualmente, junto con la justificación que se considere, deberá acompañarse **declaración jurada** en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.



166. ¿Qué procedimiento se va a seguir para el reconocimiento de esta prestación?

- Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos aportados dictará la **resolución provisional** estimando o desestimando el derecho.
- Finalizado el estado de alarma, se procederá a **revisar todas las resoluciones provisionales** adoptadas.
- Si se desprende que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de **reclamación de las cantidades indebidamente percibidas**.

167. ¿Qué pasa con los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado?

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda **tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria**, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.



6. MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO AGRARIO.

(Artículo 1, 2, 3, 4, 5 y disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril).

- El Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, prevé **medidas extraordinarias de flexibilización del empleo** para favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario y **asegurar el mantenimiento de la actividad agraria**, durante la vigencia del estado de alarma y **hasta el 30 de junio de 2020**.
- Las medidas previstas para la contratación permiten la **compatibilización de la prestación por desempleo** o demás **prestaciones de carácter social o laboral**, con el desempeño de tareas agrarias.

168. ¿Qué contratos laborales se verán afectados por las medidas en materia de empleo agrario?

Todos aquellos **contratos de carácter temporal** para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado, cuya **firma y finalización estén comprendidas en el periodo indicado -durante el estado de alarma y hasta el 30 de junio de 2020-**.

169. ¿Qué requisitos tendrán que cumplir las personas para ser contratadas en el sector agrario y beneficiarse de estas medidas?

1. Encontrarse, a la entrada en vigor del Real Decreto-ley, en cualquiera de las siguientes situaciones:
 - Personas en **situación de desempleo o cese de actividad**.
 - Trabajadores **afectados por ERTes**, regulados en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. **Se excluyen** aquellos que tengan su origen en los ERTes con causa en el **COVID-19**.
 - Trabajadores **migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre el estado de alarma y el 30 de junio de 2020**, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.



- **Jóvenes nacionales de terceros países de entre 18 y 21 años**, que se encuentren en **situación regular**.

2. Tener el **domicilio próximo** a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entenderá que existe en todo caso proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña **esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo**. Las comunidades autónomas podrán ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios.

170. ¿Quién promoverá la contratación?

Las **Administraciones competentes** y los **agentes sociales** promoverán la contratación de las personas que se encuentren en las circunstancias descritas.

171. ¿Qué debe hacer la empresa si necesita cubrir puestos de trabajo?

El empresas y empleadores que necesiten cubrir puestos de trabajo en su localidad **comunicarán las ofertas de empleo a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes**, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente.

172. ¿Qué debe garantizar el empresario en materia de prevención y retribución?

- El empresario deberá asegurar en todo momento la **disponibilidad de medios de prevención apropiados** frente al COVID-19.
- Con independencia del sector donde proceda el trabajador, la **remuneración mínima aplicable debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente** que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI para 2020.

El **salario** deberá ser abonado **por transferencia bancaria** en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato suscrito con el empleador.

173. ¿Cómo ha de comunicar la empresa las contrataciones acogidas al presente Real Decreto-ley?

La comunicación **a los servicios públicos de empleo autonómicos** competentes de las contrataciones acogidas al presente real decreto-ley **se realizará en la forma habitual**, cumplimentando el identificador específico de la oferta que le hayan asignado.

174. ¿Qué ocurre si la demanda de empleo supera la oferta disponible de trabajadores?

En este caso, los **servicios públicos de empleo autonómicos**, en aquellas localidades o municipios en que el número de demandantes de empleo supere la oferta disponible de trabajadores **establecerán los colectivos prioritarios para cubrirla**. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios prioritarios:

- Personas en **situación de desempleo o cese de actividad** que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación, perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo, o sean perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral.
- **Migrantes** cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el periodo comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020.
- **Jóvenes nacionales de terceros países**, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años.

175. ¿Es de aplicación el régimen de compatibilidades e incompatibilidades de prestaciones previsto en la legislación vigente?

No. En el período comprendido desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley hasta el 30 de junio de 2020 **no será de aplicación a los trabajadores contratados** lo señalado en el **artículo 15 del Real Decreto 625/1985** por el que se desarrolla la Ley de **Protección por Desempleo** ni el régimen de incompatibilidades previsto en el **artículo 342 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. El primero de estos artículos establece con detalle las compatibilidades e incompatibilidades de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia, con el desarrollo de determinadas actividades y el derecho a prestaciones; y el segundo, las incompatibilidades de la percepción de la prestación por cese de actividad con el trabajo por cuenta propia, con el trabajo por cuenta ajena, con la obtención de pensiones o prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como con las medidas de fomento del cese de actividad.

Por tanto, a **los trabajadores contratados les será de aplicación temporalmente el régimen de compatibilidad de prestaciones previsto en este Real Decreto-ley.**



176. ¿Es compatible la retribución percibida por la actividad laboral con el subsidio de desempleo?

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

177. ¿Es compatible la retribución percibida por la actividad laboral con la prestación por desempleo?

Sí. Es compatible con las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión de contratos (ERTE,s) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, **excluyendo aquellas que tengan su origen en los ERTE,s con causa en el COVID-19.**

Es compatible con cualesquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

178. ¿Es compatible la retribución percibida por la actividad laboral con las prestaciones por cese de actividad?

Sí. No obstante, **se excluye** la prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria **ocasionada por el COVID-19.**

179. ¿Es compatible la retribución percibida por la actividad laboral con beneficios o ayudas sociales otorgadas por la Administración?

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



180. ¿Con qué prestaciones es incompatible la retribución percibida por la actividad laboral?

No es compatible con las prestaciones económicas de Seguridad Social por **incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.**

Tampoco será compatible con las pensiones de **incapacidad permanente contributiva**, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Será incompatible con la **prestación por nacimiento y cuidado de menor** de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto el periodo obligatorio, o la parte que restará del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en el presente real decreto-ley.

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



7. OTRAS DISPOSICIONES.

7.1 DISPONIBILIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES EN CASO DE DESEMPLEO O CESE DE ACTIVIDAD DERIVADOS DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19.

(Disposición adicional vigésima y disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo).

181. ¿Pueden los partícipes de los planes de pensiones hacer efectivos sus derechos consolidados?

Sí, en los siguientes supuestos:

- **Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de un ERTE derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**, siendo el importe a recibir no superior a los salarios dejados de percibir.
- Ser **empresario titular de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida** como consecuencia de lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, siendo el **importe disponible no superior a los ingresos netos estimados** que se hayan dejado de percibir.
- En el caso de los **trabajadores por cuenta propia** que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social y **hayan cesado en su actividad** siendo el **importe a recibir no superior a los ingresos netos estimados** que se hayan dejado de percibir.

182. ¿Qué plazo tienen los partícipes para hacer efectivos sus derechos consolidados?

Seis meses, desde la entrada en vigor del mencionado Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, pudiendo ser ampliado este plazo por el Gobierno teniendo en cuenta las necesidades de renta disponible.



183. ¿Cómo se realizará el reembolso de estos derechos?

El reembolso de derechos consolidados **se hará efectivo a solicitud del partícipe**, sujetándose al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones.

184. ¿Cuándo deberá efectuarse el reembolso?

En el plazo **máximo de siete días hábiles** desde que el partícipe presente la documentación correspondiente.

185. ¿Estos derechos consolidados afectan solo a los partícipes de los planes de pensiones?

No, será aplicable también a los asegurados de los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y mutualidades de **previsión social** a que se refiere el artículo 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

186. ¿Qué vigencia tiene esta medida?

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

7.2 PREVISIONES EN MATERIA DE CONCURSO DE ACREEDORES Y EMPRESAS CONCURSADAS.

(Disposición transitoria cuarta, disposición final primera, dieciséis, y disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11 /2020, de 31 de marzo).

187. ¿Qué efectos laborales tendrá un auto declarando el concurso de una empresa?

El auto dictado por el juez del **concurso surtirá todos los efectos para el reconocimiento de las prestaciones extraordinarias de desempleo** reguladas en el **capítulo II** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, si se hubiera acordado la aplicación de medidas de flexibilización de ajuste temporal previstas en los artículos 22 y 23 de dicho Real Decreto-ley.

188. ¿Y si se hubiera solicitado el concurso pero todavía no hubiera recaído resolución al respecto?

En ese caso, deberá **remitirse la solicitud a la autoridad laboral** correspondiente continuando su tramitación con las especialidades recogidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en cuanto a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada, bien por fuerza mayor, bien por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. **Todas las actuaciones ya practicadas y el periodo de consultas celebrado o en curso mantendrán su validez en el nuevo procedimiento.**

189. ¿A las empresas concursadas se les aplican también las especialidades del Capítulo II del Real Decreto Ley 8/2020?

Sí, las medidas previstas en ese capítulo para los procedimientos de **ERTE,s por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurren los presupuestos de hecho contemplados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.



190. ¿Cuál es la norma de aplicación en estos procedimientos?

Se entenderá normativa reguladora a los procedimientos antes referidos la prevista en el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las especialidades previstas en los artículos 22 a 28 y **disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020** sin que resulte de aplicación el procedimiento del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

191. ¿Qué requisitos especiales han de cumplir las empresas en concurso relativos a las solicitudes o comunicaciones de ERTE?

Las solicitudes o comunicaciones de los expedientes **deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente**, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.

192. ¿Representa la Administración concursal a la empresa durante el periodo de consultas del ERTE?

Sí, la administración concursal será parte en el período de consultas previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

193. ¿Ha de autorizar la administración concursal las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada?

Sí, la decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, en los supuestos previstos en dicho artículo 23, deberá contar con la **autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta**, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.

194. ¿Qué comunicaciones hay que realizar al juez del concurso en relación a los procedimientos de ERTE?

En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la **solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso**, por medios telemáticos.



195. **¿Las impugnaciones sobre los ERTE,s por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor pueden ser impugnadas?**

Sí, será el **juez del concurso el que conozca de las impugnaciones** a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.

196. **¿La resolución de la autoridad laboral que no haya constatado fuerza mayor es recurrible?**

Sí, dicha decisión podrá ser **impugnada ante la jurisdicción social** en virtud de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

197. **¿Qué vigencia tiene esta medida?**

Esta medida mantendrá su vigencia hasta **un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno, mediante Real Decreto-ley.

ATENCIÓN AL ASOCIADO

SECRETARÍA GENERAL (600944673/ 959208317/ secretariageneral@foe.es); **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN** (678572214 puri@foe.es); **DEPARTAMENTO JURÍDICO** (959208300/joaquin@foe.es) (959208300/campos@foe.es) (959208300/martin@foe.es) (615013445/jalbea@foe.es); **DEPARTAMENTO FINANCIERO** ([959208300 / javier@foe.es](mailto:959208300/javier@foe.es)); **COMERCIO** (653220762/daniel@foe.es); **INDUSTRIA/METAL** (959208306/marialuisa@foe.es); **TRANSPORTE** (959208300/lorenzo@foe.es); **HOSTELERÍA** (600944671/francisco@foe.es); **HOTELES** (600909863/alojahuelva@foe.es); **AGENCIAS DE VIAJES** (653220762/daniel@foe.es); **COMPLEMENTARIOS DEL TURISMO** (615013445/jalbea@foe.es); **CONSTRUCCIÓN** (959208300/martin@foe.es); **NUEVAS TECNOLOGÍAS** (600944586/mercedes@foe.es); **OTROS SECTORES** (959208300/info@foe.es).

