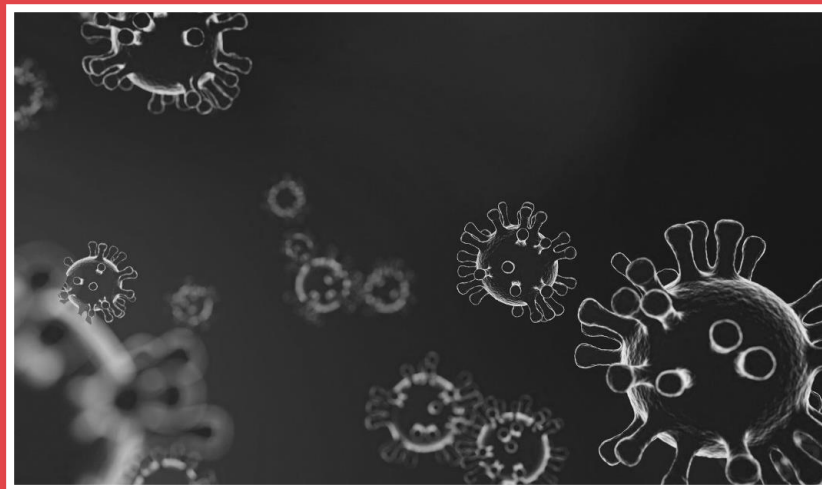


# ESTADO DE ALARMA Y MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EXCEPCIONALES EN LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19



**Por: María Emilia Casas Baamonde**

El escenario de la inédita y excepcional crisis sanitaria causada por el coronavirus COVID-19 es dinámico, por lo que la exposición de las medidas normativas hasta ahora aprobadas puede precisar completarse con las que se sigan aprobando ante la evolución de la pandemia y su impacto en la actividad económica y empresarial y en el trabajo.

El punto de partida ha sido el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 14 de marzo), que ha declarado el estado de alarma en todo el territorio nacional. En cumplimiento de las previsiones del artículo 161.2 de la Constitución y de acuerdo con el artículo 4, apartados b) y d), de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, el Gobierno ha hecho uso de sus atribuciones constitucionales para, en una situación de excepcional y extraordinaria gravedad, “proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública”. Su incidencia en la actividad empresarial y en el empleo ha sido de envergadura e inmediata: ha generado una crisis económica, social y financiera. El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, ha sido modificado por Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo (BOE 18 de marzo). En su aplicación se ha aprobado la Orden SND/257/2020, de 19 de marzo, que declaró la suspensión de apertura al público de establecimientos de alojamiento turístico (BOE 19 de marzo).

Por su parte, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ha aprobado medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE de 18 de marzo).

Las medidas de incidencia laboral o laborales de estas disposiciones son las que se exponen a continuación.

Se prescinden de otras que se consideran de menor relevancia: Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 15 de marzo de 2020); Orden TMA/240/2020, de 16 de marzo, por la que se dictan disposiciones respecto a la apertura de determinados establecimientos de restauración y otros comercios en los aeródromos de uso público para la prestación de servicios de apoyo a servicios esenciales (BOE 16 de marzo de 2020); Orden TMA/259/2020, de 19 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre transporte por carretera y Orden TMA/264/2020, de 20 de marzo, por la que se modifica la Orden anterior (BOE 21 de marzo de 2020); Orden SND/265/2020, de 19 de marzo, de adopción de medidas relativas a las residencias de personas mayores y centros socio-sanitarios, ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 21 de marzo de 2020); Orden SND/266/2020,

de 19 de marzo, por la que se establecen determinadas medidas para asegurar el acceso a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud al colectivo de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (BOE 21 de marzo de 2020).

Se ha tenido en cuenta el *Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por covid-19* de la Dirección General de Trabajo, de 19 de marzo de 2020, enviado a las Administraciones laborales de las Comunidades Autónomas.

**I.- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma en todo el territorio nacional para la gestión de la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 14 de marzo), reformado por Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo (BOE 18 de marzo).**

**1. Naturaleza de las medidas. Libertad de desplazamiento a los lugares de trabajo y a las empresas en que la actividad está permitida**

- Las medidas adoptadas son extraordinarias y temporales; hasta tanto duren el estado de alarma y sus prórrogas. La duración del estado de alarma declarado es de quince días naturales, sin perjuicio de sus prórrogas autorizadas por el Congreso de los Diputados.

- Las medidas adoptadas limitan severamente los derechos fundamentales de libertad de circulación de los ciudadanos, de libertad de empresa y el derecho y el deber de trabajar.
- En sentido contrario, las medidas adoptadas refuerzan la realización de determinadas actividades y la obligación de trabajar, desde luego, en el sector sanitario, pero también en el abastecimiento de suministros sanitarios y de bienes de primera necesidad y en la garantía de los servicios esenciales.
- Se mantienen las obligaciones de trabajar y de realización de actividades profesionales y empresariales en las actividades permitidas **(3.)**.
- Las limitaciones impuestas al derecho fundamental a la libertad de circulación de las personas por las vías de uso público no afectan a los desplazamientos individuales a los lugares de trabajo, para la realización de la prestación laboral, profesional y laboral, y al retorno a la residencia habitual.
- Los desplazamientos al lugar de trabajo pueden hacerse mediante vehículos particulares con una sola persona y mediante transporte público.

- Los servicios de transporte ferroviario de cercanía se mantienen.
- La reducción de los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreos y marítimos de competencia estatal sometidos a contrato público u OSP ha de respetar la necesidad de garantizar que los ciudadanos puedan acceder a sus puestos de trabajo y los servicios básicos en caso necesario. La misma exigencia se impone a la eventual reducción de esos mismos servicios de transporte público de competencia autonómica o local.
- Los viajes de trabajo solo pueden hacerse por razones inaplazables.

## 2. Actividades suspendidas temporalmente

- Se impone la suspensión temporal obligatoria de la apertura al público de los *locales y establecimientos minoristas* (art. 10.1) y con esa suspensión la general del trabajo, salvo que sea posible su prestación bajo la modalidad no presencial (RDL 8/2020) o se admitan excepcionalmente trabajos de seguridad y mantenimiento. A excepción de los *locales y establecimientos minoristas* expresamente exceptuados de esa obligación de suspensión temporal de actividad **(3.)**.

- Como era obligado por las condiciones de la prestación de la actividad laboral, el RD 465/2010 ha limitado el ejercicio profesional de la actividad de peluquería al prestado a domicilio, lo que conlleva la suspensión temporal de las actividades de estos establecimientos.

- La autoridad competente puede ordenar la suspensión de la actividad de cualquier establecimiento comercial justificada en un riesgo de contagio resultante de las condiciones en las que la actividad se esté desarrollando. Por ejemplo, por no poder mantenerse la distancia de seguridad de al menos un metro entre consumidores y empleados y entre unos y otros entre sí a fin de evitar posibles contagios.

- Se suspende la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del RD de declaración del estado de alarma.

- Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

- El RD 465/2020 habilita al Ministro de Sanidad para modificar, ampliar o restringir las medidas de contención y restrictivas de contactos personales, los lugares, establecimientos y actividades suspendidos y exceptuados de la suspensión obligatoria de actividades, por razones justificadas de salud pública. La Orden SND/257/2020, de 19 de marzo (BOE 19 de marzo), declara la suspensión de apertura al público de establecimientos de alojamiento turístico (hoteles y alojamientos similares, alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia, campings, aparcamientos de caravanas y otros establecimientos similares, ubicados en cualquier parte del territorio nacional). El cierre ha de producirse en el plazo máximo de siete días naturales desde el 19 de marzo, fecha de entrada en vigor de la norma.

### **3. Actividades permitidas y obligación de trabajar**

- Se mantiene el trabajo de asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.

- Se exceptúan de la obligación de suspensión de apertura al público de los establecimientos minoristas los establecimientos minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos,



productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

- La reforma del artículo 10.1 del Real Decreto del estado de alarma por el RD 465/2020, de 17 de marzo, ha añadido a la lista de establecimientos exceptuados de la suspensión temporal obligatoria de actividades los centros o clínicas veterinarias.

- En los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

- Excepcionalmente se permite la prestación de los servicios de vigilancia, seguridad y mantenimiento en los establecimientos de alojamiento turístico suspendidos.

- Se permite también la apertura al público de establecimientos de alojamiento turístico de larga estancia y de temporada que alberguen clientes que, en el momento de declaración del

estado de alarma, se hallen hospedados de manera estable y de temporada, siempre que sus ocupantes cuenten con las infraestructuras, en sus propios espacios habitacionales, para poder llevar a cabo las actividades de primera necesidad, sin poder admitir a nuevos clientes.

- Medios de comunicación de titularidad pública y privada.

- Actividades educativas y formativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible.

- Servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo, estén sometidos a contrato público u obligaciones de servicio público o no, y en caso afirmativo sean de competencia estatal, autonómica o local: reducirán su oferta, con carácter general, en un 50%.

- Demás actividades no suspendidas.

- En todas estas actividades, los trabajadores están obligados a prestar trabajo. No obstante, la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales juega un papel destacado para evitar el riesgo de contagio de la pandemia. El empleador ha de cumplir con las obligaciones del artículo 21 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales y paralizar la actividad ante el contagio de un trabajador por coronavirus con la consiguiente cuarentena de los demás trabajadores para evitar incurrir en responsabilidades de diversa naturaleza (artículo 42). Puede acogerse a un expediente temporal de regulación de empleo suspensivo por fuerza mayor **(II.4.1)**.

#### **4. Trabajo obligatorio e incremento del trabajo ordinario debido**

- Las autoridades competentes delegadas pueden acordar, de oficio o a solicitud de las comunidades autónomas o de las entidades locales, la realización de prestaciones personales obligatorias imprescindibles para la consecución de los fines de declaración del estado de alarma.

- Todos los trabajadores (y personal estatutario) al servicio de las Administraciones públicas sanitarias del territorio nacional están bajo las órdenes directas del Ministro de Sanidad en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza.

- Por ello, se puede producir una mejor distribución en el territorio de los medios personales, según las necesidades de gestión de la crisis sanitaria.

- Se asegura “la plena disposición” de los empleados que presten servicio en la sanidad pública, pudiendo alcanzar al personal de los centros y establecimiento sanitarios de carácter militar y centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada.
- El reforzamiento del trabajo puede ser necesario para garantizar el suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública.
- Se asegura el transporte de mercancías en todo el territorio nacional, con objeto de garantizar el abastecimiento.
- Tras la reforma operada por el RD 465/2020, el aseguramiento del transporte de mercancías en todo el territorio nacional no se limita a garantizar el abastecimiento, sino también la entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.
- Se garantiza el abastecimiento alimentario en los lugares de consumo y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción, permitiendo la distribución de alimentos y su transporte desde el origen (establecimientos de elaboración, granjas, lonjas, fábricas de piensos para alimentación animal, mataderos) hasta los establecimientos comerciales de venta al

consumidor, incluyendo almacenes, centros logísticos y mercados en destino, pudiendo las autoridades competentes acordar la intervención de empresas o servicios.

- Se garantiza igualmente el suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural.

- Los operadores críticos de servicios esenciales -según la Ley 8/2011, de 28 de abril- han de adoptar las medidas necesarias para asegurar la prestación de los servicios esenciales que les son propios, lo que también están obligadas a hacer las empresas y proveedores que, no teniendo la consideración de críticos, son esenciales para asegurar el abastecimiento de la población y los propios servicios esenciales (art. 18).

- La legislación laboral ofrece técnicas para canalizar estos excesos de trabajos, que en todo caso han de ser retribuidos. Ante la excepcionalidad de la situación, hay que entender superados los topes convencionales y legales de horas extraordinarias por fuerza mayor.

- No parece discutible puedan utilizarse por el empresario las técnicas de distribución irregular de la jornada del art. 34.2 ET, salvo que lo impida la negociación colectiva.

## 5. Suspensión de plazos procesales, administrativos y de prescripción y caducidad

- El Real Decreto de declaración del estado de alarma ha suspendido los términos y suspendido e interrumpido los plazos previstos en las leyes procesales de todos los órdenes jurisdiccionales, con excepciones. El cómputo de los plazos se reanudará con la pérdida de vigencia del estado de alarma o, en su caso, de sus prórrogas. La suspensión se extiende a la celebración de vistas y audiencias conforme a la instrucción del Consejo General del Poder Judicial de 14 de marzo de 2020.

- En el orden jurisdiccional social, la interrupción de los plazos no se aplica a *los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas*.

- No obstante, los jueces y tribunales pueden acordar la práctica de actuaciones judiciales necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en cualquier proceso.

- Se han suspendido términos e interrumpido los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público, que se reanudarán con la pérdida de vigencia del estado de alarma o de sus prórrogas.

- Pese a ello, el órgano competente puede acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que manifieste su conformidad, o cuando manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

- La suspensión de términos y la interrupción de los plazos administrativos se ha reformado por el Real Decreto 465/2020 para permitir a las entidades del sector público acordar motivadamente la continuación de aquellos procedimientos administrativos que vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios.

- El Real Decreto 465/2020 ha exceptuado de esa suspensión e interrupción los procedimientos administrativos relativos a la afiliación, liquidación y cotización de la Seguridad Social, al igual que los plazos tributarios sujetos a normativa especial y los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.

- El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ha añadido nuevas excepciones **(II.)**.

- Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos han quedado igualmente suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de sus prórrogas (disposición adicional cuarta), lo que no equivale a la suspensión del cumplimiento de las obligaciones.

**II. - Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE de 18 de marzo).**

**1. Naturaleza de las medidas. La salvaguarda del empleo como principio**

- El RDL 8/2020 es una norma temporal, con lo que quiere ajustarse a la dimensión temporal de la crisis del COVID-19 frente a la que adopta medidas urgentes y extraordinarias en el ámbito productivo-económico y laboral con el fin de que el impacto económico y social de la crisis no se prolongue más allá de la duración de la excepcional situación de emergencia sanitaria.

- El RDL 8/2020 no reforma ninguna norma del ordenamiento laboral y de seguridad social con carácter definitivo, sino que produce su adaptación temporal a la emergencia sanitaria del coronavirus, reconociendo derechos y flexibilizando y



agilizando las medidas temporales de ajuste del trabajo a la actividad empresarial para evitar los despidos y conservar los empleos ante la movilidad personal reducida y paralización económica impuesta por el estado de alarma y la urgente necesidad de evitar la propagación de la enfermedad por el contagio.

- La disposición adicional sexta, titulada “Salvaguarda del empleo”, condiciona la aplicación de esas medidas -de las “medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley”- al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

- No precisa el Real Decreto-ley de qué medidas extraordinarias en el ámbito laboral se trata, pues el Real Decreto-ley establece varias, todas extraordinarias y vinculadas a la emergencia causada por el COVID-19.

- Una mayor precisión hubiera sido deseable.

- Todo indica que se trata de las dirigidas a los empresarios, que son quienes han de asumir el compromiso de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de la reanudación de la actividad.

- Se trata, en concreto, de las “Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19” (art. 24), que en los expedientes de regulación de empleo (suspensiones contractuales o reducciones de jornada) por fuerza mayor establecen la exoneración del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social, del 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores.

- Nada se dice tampoco de cuándo y cómo se computa ese mantenimiento del empleo. Parece querer indicar que el momento de determinación del nivel de empleo que ha de mantenerse es el de la reanudación de la actividad, pero podría entenderse que es de la solicitud del ERTE.

- El mantenimiento del empleo comprenderá la renuncia a los despidos por causas empresariales. Es dudoso que alcance al mantenimiento de los contratos temporales, o a su conversión en indefinidos, pues, en su comprensión estricta, finalizada la causa que motivó la celebración de un contrato temporal, éste se extingue. La conversión en indefinido de un contrato de trabajo no fraudulento es creación de empleo.

- Nada se dice tampoco de la sanción correspondiente al incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo, que podrá consistir en la devolución de las cantidades exoneradas de pago.

- Las medidas previstas en el RDL 8/2020 tienen una vigencia de un mes desde su publicación, excepto que se prevea expresamente otra duración, lo que sucede en el caso de las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, que estarán en vigor en tanto se mantenga la crisis de COVID-19.

## **2. Contratación de trabajadores**

- Con cargo al suplemento de crédito concedido al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, por importe de 300.000.000 euros, para su distribución a las Comunidades Autónomas, se prevé la contratación de trabajadores para reforzar los servicios de proximidad domiciliarios (cuidados, apoyo, vinculación al entorno, seguridad y alimentación, especialmente para personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia), el funcionamiento de los dispositivos de teleasistencia domiciliaria de manera que incrementen el ritmo de contactos de verificación y la vigilancia de la población beneficiaria de dicho servicio, los servicios de rehabilitación, terapia

ocupacional, servicios de higiene en el domicilio, atención a personas sin hogar, reforzar las plantillas de centros de servicios sociales y centros residenciales, atender a personas cuidadoras y a la conciliación de familias (especialmente monomarentales y monoparentales) de bajos ingresos (Ver **6**).

### **3. Medidas para el mantenimiento del trabajo**

#### **3.1.- La obligatoriedad y preferencia del trabajo a distancia**

- En el RD de declaración del estado de alarma se ha suspendido la actividad presencial en el ámbito educativo y de formación, y mantenido la actividad educativa y formativa a través de las modalidades a distancia y «on line», “siempre que resulte posible” (art. 9.2).
- Bajo el presupuesto de que el mantenimiento de la actividad facilitará su más pronta recuperación tras la superación de la excepcionalidad sanitaria, el RDL 8/2020 opta por la prestación de trabajo a distancia como medida prioritaria frente a la cesación temporal o a la reducción de la actividad en las actividades no suspendidas por el RD de declaración del estado de alarma.

- Los ajustes temporales de empleo son remedio último frente al teletrabajo.

- De ahí la obligación de la empresa de “adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado” (art. 5).

- ¿Es una obligación de cumplimiento exigible? Sí, con las matizaciones que el propio precepto incorpora: que la instalación del teletrabajo sea técnicamente posible y el esfuerzo proporcionado.

- Su cumplimiento puede exigirse en los ERTES y por razones de prevención de riesgos laborales (evitación del contagio). Ello ha llevado a J. LAHERA y J. THIBAUT a sostener que el trabajador queda obligado a aceptar esta modalidad de prestación del trabajo, excepcionando el RDL la voluntariedad garantizada por el artículo 13 del ET.

- En caso de que esta modalidad alternativa de trabajo no esté prevista en el sector, la empresa o el puesto de trabajo, el RDL 8/2020 flexibiliza la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), entendiéndose cumplida con carácter verdaderamente excepcional (J. CRUZ) a través de

una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora (art. 5).

### **3.2.- La facilitación de la conciliación familiar por deberes de cuidado excepcionales relacionados con el COVID-19**

- Se reconocen alternativa o cumulativamente los derechos de acceso a la adaptación del horario y/o a la reducción de jornada a la persona trabajadora por deberes de cuidado, acreditados, de su cónyuge o pareja de hecho y de sus “familiares por consanguinidad hasta el segundo grado”, “cuando concurren *circunstancias excepcionales* relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19” (art. 6.1).

- Esas circunstancias excepcionales concurren cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para prestar:

- 1) asistencia a alguna de esas personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, precise de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19; 2) cuidado de alguna de esas personas que recibían atención en centros educativos o de cualquier otra naturaleza que hubiesen sido cerrados por decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19; y 3) cuidado o asistencia de alguna de esas personas cuando su cuidador o

cuidadora no pudiera seguir prestando su actividad por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

### **3.2.1. Derecho de adaptación de la jornada**

- El derecho de adaptación de la jornada es extraordinaria y temporalmente un derecho de acceso a esa adaptación, y no un derecho de solicitud de la adaptación. La rapidez de la exigencia del cuidado y la necesidad de evitar la propagación del virus ha hecho que el legislador excepcional de urgencia prescinda del procedimiento de solicitud por la persona trabajadora y concesión por la empleadora del artículo 34.8 del ET.

- Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, aunque su ejercicio ha de partir del reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.

- Su ejercicio debe ser justificado, razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa, especialmente si son varias las personas trabajadoras que acceden a este derecho en la misma empresa.

- Inopinadamente el RDL 8/2020 remite al procedimiento del artículo 139 de la LRJS para resolver los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de esta regulación, y enlazando con ello proclama que el ejercicio de estos derechos se considera “ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos”.

- Esta modalidad procesal no está exenta de la suspensión de los plazos procesales establecida por el RD de declaración del estado de alarma. Puede el juez acogerse la facultad que le reconoce el RD de declaración del estado de alarma y acordar la la práctica de actuaciones judiciales necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes. Pero en cualquier caso el mecanismo judicial no es el adecuado para resolver estos conflictos con la rapidez que requieren las circunstancias excepcionales que están en su raíz.

- Este excepcional y temporal derecho a la adaptación de la jornada no es derecho perfecto e incondicionado. Es “una prerrogativa” de la persona trabajadora a la que corresponde la concreción inicial de su alcance y contenido, que nuevamente ha de estar justificado y ser razonable y proporcionado, ponderando las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. La norma llama a



las partes a “hacer lo posible por llegar a un acuerdo” (art. 6.2).  
¿Y si no se llega a un acuerdo? Se insiste en que la solución judicial no se ajusta a la solución de estos conflictos de aplicación de medidas extraordinarias y urgentes, a lo que se añade la inexistencia de canal procesal hábil para practicarlas, salvo que el juez decida proveerlo.

- El derecho de adaptación de la jornada puede actuar sobre la distribución del tiempo de trabajo, pero también sobre “cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo” cuando su “alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado” requerido (art. 6.2).

- A título ejemplificativo la adaptación de la jornada 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” (art. 6.2).

- Esta flexibilidad máxima se compensa por el carácter temporal y excepcional de la medida, “que se limita al período excepcional de duración del COVID-19” (art. 6.2).

### 3.2.2. Derecho de reducción de la jornada

- El derecho a la reducción de jornada del artículo 37.6 y 7 del ET, con la reducción proporcional del salario, también se especializa porque en su causa están los deberes especiales de cuidado generados por la excepcional pandemia del coronavirus en los tres supuestos excepcionales expuestos.

- Las singularidades radican en que esta reducción de jornada ha de ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, puede llegar al 100% de la jornada "si resultara necesario" -deberá estar justificada y ser razonable y proporcionada a la situación de la empresa-, sin que por ello cambie la naturaleza de la medida reductiva, que, además, puede operar sin necesidad de que el familiar que requiera cuidado no ejerza actividad retribuida.

- Suple esta regulación la inexistente en nuestro ordenamiento de las ausencias al trabajo por el cuidado urgente -por fuerza mayor- de conyuge, pareja de hecho o familiar, evitando los despidos por ausencias injustificadas. Es inevitable la conexión de la medida con la consideración efectuada por el preámbulo del RDL 4/2020, de 18 de febrero, por el que se derogó el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo del artículo 52.d) del ET, acerca de que en nuestro ordenamiento jurídico

“faltan todavía mecanismos que garanticen el derecho de las personas a las ausencias por fuerza mayor familiar” (VI).

- La concurrencia de las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 posibilita el cambio de régimen jurídico de la adaptación o reducción de jornada, si la persona trabajadora se encuentra ya ejerciendo estos derechos de conciliación.

- El cambio, y su solicitud, se limita al período de duración de la crisis sanitaria. La solicitud ha de conjugar las necesidades concretas de cuidado de la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, “presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada, salvo prueba en contrario” (art. 6.4). ¿Ante el juez?

#### **4. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos**

- La regulación del RDL 8/2020 de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada *por causa de fuerza mayor* y de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada *por causa económica, técnica, organizativa y de producción* es “excepcional”, limitada en su vigencia a la

duración de la situación extraordinaria derivada del COVID-19. La frontera entre uno y otro tipo de causas no está clara ni la regulación aprobada resuelve todos los problemas a los que dice atender.

- En todo caso, el RDL 8/2020 trata con la facilitación de esos mecanismos de ajuste de evitar los despidos que, a diferencia de la suspensiones contractuales y reducciones de jornada temporales, requieren de causas permanentes, estructurales.

- Lo que es tanto como decir que la emergencia provocada por el Covid-19 no es causa de despido, ni individual ni colectivo.

#### **4.1. Fuerza mayor temporal y exoneración de cuotas empresariales**

- La consideración de *fuerza mayor* exige una *relación directa* de las suspensiones contractuales o las reducciones de jornada con:

1) *pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.*

En el criterio de la DGT, la fuerza mayor temporal opera en: a) todas las actividades suspendidas por el artículo 10 y el Anexo del Real Decreto de declaración del estado de alarma; b) decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas; c) 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;

2) *falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad "consecuencia directa del Covid-19" (DGT);*

3) *situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.*

- Las causas de la causa -fuerza mayor- precisan de esa relación directa, que no impide una interpretación extensiva, que incluya en 1) las actividades de las empresas contratistas de las que han visto su actividad suspendida o cancelada como consecuencia del COVID-19; y en 2) la imposibilidad de prestar

el trabajo guardando la distancia de un metro para evitar los contagios.

- Según el criterio estricto de la DGT, “en el caso del personal de contratas: a) cuando afecte a la empresa comitente se verán afectados en la medida en que estuviese afectada la actividad objeto de contratación y se trate de trabajadores adscritos de manera permanente o habitual en los servicios y/o centros de trabajo de la empresa principal y sólo en la medida en que se acredite una alteración de lo establecido en la contrata; b) en el caso de contratas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, así como lo previsto en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo”.

- Las especialidades procedimentales excepcionales que modalizan la regulación estatutaria y reglamentaria de desarrollo para imprimir celeridad son:

1) el procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa acompañada de un informe relativo a la *relación directa* de la pérdida de actividad con el COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. No será precisa esa documentación acreditativa en los casos de

suspensiones, cancelaciones o restricciones de actividades decretadas en la declaración del estado de alarma;

2) no obstante el criterio de la DGT señala qué documentación precisa aportar la empresa: a) su inclusión en las medidas de contención del RD de declaración del estado de alarma; b) la decisión gubernativa autonómica concreta, “efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita”; c) “cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas”; d) en los demás casos, “la relación causal entre la pérdida de actividad de la empresa y las situaciones objetivas descritas derivadas como consecuencia del Covid-19”.

3) la empresa debe comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y, en su caso, la documentación acreditativa a sus representaciones;

4) la existencia de fuerza mayor debe ser “constatada” por la autoridad laboral, como en el ET, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas, conforme al procedimiento regulado en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, al que remite su artículo 47.3, y en los artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el

que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que ha desarrollado extensivamente el artículo 47.3 del ET;

5) la resolución de la autoridad laboral se dicta en el plazo de cinco días desde la solicitud empresarial, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, como en el ET, se limita a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor;

6) corresponde a la empresa solicitante la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada temporal, que retrotraen sus efectos a la fecha del hecho causante de la fuerza mayor; 6) el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la autoridad laboral puede recabar sin estar obligada a hacerlo, ha de evacuarse en el plazo improrrogable de cinco días.

- Nada dice el RDL 8/2020 de los efectos del no dictado en plazo de la resolución administrativa por una autoridad laboral desbordada por solicitudes de ERTES. J. CRUZ había propuesto con razón la conveniencia de “eximir de ese control administrativo a la relación de actividades previstas en el Real Decreto” de declaración del estado de alarma (*Efectos laborales de la declaración del estado de alarma*).



- Aplicando la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículo 24), en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la obligación de resolver de la Administración, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo.

- La resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor alegada puede ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social (art. 33.5 del RD 1483/2012) a través del proceso de impugnación de actos administrativos laborales.

- Esta posibilidad no se acomoda a una Administración de justicia paralizada temporalmente por el RD de declaración del estado de alarma, que ha de acogerse a la facultad de los jueces y tribunales de acordar la práctica de actuaciones judiciales necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en cualquier proceso.

- Si la Administración laboral no constata la existencia de la fuerza mayor alegada, la empresa puede iniciar el

procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas objetivas empresariales.

- Constatada administrativamente la fuerza mayor, los trabajadores pueden impugnar la decisión empresarial sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada (a través de la modalidad procesal del art. 138 de la LRJS o, en su caso, del proceso de conflicto colectivo, con las mismas dificultades ya señaladas, impuestas por la declaración del estado de alarma, que no afectan al proceso de conflicto colectivo).

- En caso de que la fuerza mayor no justifique la suspensión o reducción de jornada temporales de todos los centros o de toda la plantilla de la empresa (ej. la que está en teletrabajo, que es medida prioritaria; la no afectada por las reducciones de los transportes), el expediente de regulación de empleo temporal solo alcanzará a las actividades, centros y trabajadores afectados.

- Corresponde a la decisión organizativa de la empresa tramitar un proceso de suspensión de contratos (para *supuestos* de suspensión de la actividad empresarial) o de reducción de jornada (ante la reducción del volumen de actividad), o ambos.

- Si los procedimientos de regulación de empleo temporales afectan a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen general de la seguridad social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, se aplica el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, excepcionado por la aplicación de los plazos de cinco días establecidos por el RDL 8/2020 para la emisión de resolución por la autoridad laboral y de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- El RDL 8/2020 excepciona la suspensión de plazos administrativos ordenada por la disposición adicional tercera del Real Decreto de declaración del estado de alarma. A los plazos previstos en el presente Real Decreto Ley no les será de aplicación, establece su disposición adicional novena.

- La DGT entiende no interrumpidos los plazos de tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público establecidos “de acuerdo con la excepción prevista en el número 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020”.

- Estos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada han de estar *autorizados* para que la Tesorería General

de la Seguridad Social exonerar a la empresa del abono de la aportación empresarial (del artículo 273.2 de la LGSS), y del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado por fuerza mayor, cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

- La exoneración de las cotizaciones empresariales no tiene efectos para los trabajadores, para los que el período de suspensión/reducción del trabajo tiene la consideración de 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.

- A efectos del control de la exoneración de cuotas es suficiente la verificación por la TGSS de que el Servicio Público de Empleo Estatal reconoce la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate, esto es, el de la duración de la crisis sanitaria del COVID-19.

- La fuerza mayor es temporal, por lo que la duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada “se limita a la concurrencia de la fuerza mayor temporal de la que trae su causa” (DGT).

- Sus efectos “se extenderán durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieren acordarse, o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor” (DGT).

#### **4.2. Causas económicas, técnicas, organizativas y productivas**

- Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas pueden operar allí donde no actúe la fuerza mayor temporal.

- El RDL 8/2020 no interviene en la definición de las causas -son las del artículo 47.1 del ET-. De ordinario, se tratará de causas económicas o productivas ante el cese total o parcial de la actividad empresarial por caída de la demanda o la disminución del volumen de trabajo. Puede no afectar a todos los trabajadores de la empresa y justificar suspensiones contractuales y reducciones temporales de la jornada.

- Este es el criterio de la DGT: estos expedientes se basarán “en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes”.

- El RDL 8/2020 proyecta su regulación sobre extremos del procedimiento, que aligera y, si no existe representación legal de las personas trabajadoras, sindicaliza las comisiones “*ad hoc*”.

- No ha llegado el RDL 8/2020 a conferir a la decisión empresarial efectos inmediatos de suspensión del trabajo o de la reducción temporal de su volumen, iniciándose después las consultas, como solicitaba J. CRUZ en aras de la la mayor agilidad de estos expedientes ((*Efectos laborales de la declaración del estado de alarma*)).

- De no existir representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas se integra por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del

convenio colectivo de aplicación. La comisión se forma por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos y las decisiones se toman por las mayorías representativas correspondientes. Si la comisión no se integra por los sindicatos se forma por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos según el artículo 41.4 del ET.

- En cualquiera de sus modalidades, la comisión representativa debe estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días. Recuérdese que esa constitución es previa a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, que ha de comunicarse a la autoridad laboral.

- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no debe exceder del plazo máximo de siete días.

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud es potestativa para la autoridad laboral, ha de emitirse en el plazo improrrogable de siete días.

- Aunque no se diga, la constitución de la comisión representativa y la celebración de las consultas deberá hacerse observando las medidas sanitarias.

- La tramitación de estos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada de socios trabajadores de

cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, sigue la regulación procedimental del Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, con la excepción de los plazos del período de consultas y de emisión del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, fijados por el RDL 8/2020.

- Si se llega a un acuerdo, ¿cabe su impugnación judicial? ¿tienen los trabajadores a su disposición las facultades impugnatorias que el artículo 47 del ET abre ante la aplicación del acuerdo o, en su defecto, ante la decisión empresarial de aplicar el expediente de regulación de empleo? ¿Y la Administración laboral? La respuesta es siempre positiva. Por ello, la regulación extraordinaria del RDL 8/2020 descansa en el acuerdo con los representantes de los trabajadores y en una hipótesis de inexistencia de litigiosidad.

- Recuérdese que sólo cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 del ET se podrá reclamar en conflicto colectivo -proceso cuyos plazos no están interrumpidos por el RD del estado de alarma-, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo



paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

- Las reducciones temporales de jornada siguen la regulación del artículo 47.2 del ET: la disminución temporal puede alcanzar desde un 10 a un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Sin que, obviamente, puedan realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

- En estos expedientes de regulación de empleo las empresas siguen obligadas a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por las suspensiones o reducciones de jornada.

#### **4.3.- Prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por ERTES en las circunstancias extraordinarias de emergencia sanitaria del COVID-19**

- Ante las suspensiones o reducciones de salario debidas a fuerza mayor o a causas objetivas empresariales, se reconoce a los trabajadores la prestación de desempleo contributivo.

- En todo caso la base del ajuste del empleo y salarial ha de estar "en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley" (art. 25.1).

- El SEPE y, en su caso, el Instituto Social de la Marina reconocen a los trabajadores y socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, afectados, el derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque no tengan el período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello, y sin que el tiempo en que se perciba la prestación contributiva por desempleo de nivel contributivo compute “a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos” [art. 25.1.b)].

- Es necesario que la relación laboral o societaria sea anterior al 18 de marzo de 2020.

- El derecho a la prestación nace en el momento de la adopción de la decisión empresarial, con independencia de que las personas trabajadoras afectadas tengan suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, carezcan del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

- Se trata en todo caso de un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo. Sus especialidades son:

1) la base reguladora de la prestación es 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;

2) la duración de la prestación se extiende hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

- El trabajador ha de inscribirse como demandante de empleo. La presentación extemporánea de la solicitud de la prestación por desempleo no tiene efectos en la duración del derecho a la prestación.

- Para las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exige que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada sean 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.

- En el caso de trabajadores fijos discontinuos y de trabajadores fijos y periódicos, cuyos contratos de trabajo se han

suspendido como consecuencia del COVID-19 en periodos que hubieran sido de actividad, las prestaciones por desempleo pueden volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia extraordinaria, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior con base en el 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 aplica al mismo derecho consumido, y se reconoce de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

- Se mantienen los complementos que estuviesen establecidos en convenios colectivos o acuerdos de empresa.

#### **4.4.- Derecho transitorio de los ERTES derivados del COVID-19**

- Las especialidades procedimentales de los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no se aplican a los iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020.

- Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo que resultan de la tramitación de esos expedientes 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 RDL 8/2020, "siempre que deriven *directamente* del COVID-19" (disposición transitoria primera). La derivación directa del COVID-19 comprende tanto los ERTES por fuerza mayor, causa que precisa de una relación directa con el COVID-19, como los debidos a causas objetivas empresariales que derivan directamente de la situación de emergencia sanitaria.

#### **5. Otras medidas extraordinarias previstas por el RDL 8/2020 para su aplicación 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**

- La presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo no tiene efectos en la duración del derecho a la prestación.

- La entidad gestora prorroga de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, de modo que la falta de solicitud no

comporta la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

- La presentación de la preceptiva declaración anual de rentas fuera del plazo establecido legalmente no interrumpe el pago del subsidio para mayores de cincuenta y dos años y de la cotización a la Seguridad Social.

## **6. Medidas laborales excepcionales en el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.**

- El RDL 8/2020 autoriza a dichas entidades públicas a establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras, que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

- Autoriza también el RDL 8/2020 a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el coronavirus COVID-19.

- Los contratos indefinidos han de ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de

ingresos externos de carácter finalista, y han de ser comunicados a los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública (art. 36).

## **7. Trabajadores autónomos: fuerza mayor o motivos productivos-económicos**

- Los trabajadores autónomos o por cuenta propia, cuyas actividades hayan quedado suspendidas por la declaración del estado de alarma tienen derecho, con carácter excepcional, a la prestación extraordinaria por cese de actividad con vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del estado de alarma, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.

- También tienen derecho a esta prestación extraordinaria los trabajadores autónomos cuya actividad no haya sido suspendida, pero cuya facturación en el mes anterior al de solicitud de la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

- La percepción de esta prestación extraordinaria se condiciona al cumplimiento de los siguientes requisitos:

1) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, 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;

2) acreditar la reducción de su facturación en el porcentaje mínimo señalado si su actividad no ha sido directamente suspendida por la declaración del estado de alarma;

3) estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, debiendo el órgano gestor, de no estarlo, requerir de pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas;

4) la regularización del descubierto produce plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

- La cuantía de la prestación es la resultante de aplicar el 70% a la base reguladora, calculada conforme al artículo 339 de la LGSS. Si no se acredita el período mínimo de cotización, la cuantía de la prestación equivale 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 su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.



- La prestación extraordinaria por cese de actividad es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- El tiempo de percepción de la prestación es tiempo cotizado y no reduce los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia también tienen derecho a esta prestación extraordinaria, si cumplen los requisitos exigidos por el RDL 8/2018.
- La gestión de esta prestación corresponde a las entidades a las que se refiere el artículo 346 de la LGSS (el SEPE, el ISM o las mutuas colaboradoras con la seguridad social).