

Núm. 15/2020

Guía sobre Medidas Laborales Excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-Ley 8/2020 y Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19

Barcelona, viernes 20 marzo de 2020.

El [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#) (BOE del 18 de marzo) establece un conjunto de medidas de carácter laboral que tratan de dar una respuesta temporal e inmediata a la situación de emergencia y excepcionalidad provocada por el COVID-19 (Circular Laboral 14/2020).

En este sentido, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 y un documento de Criterios de sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19.

– Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19

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

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

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

1. Medidas de promoción de trabajo a distancia (artículo 5)
2. EL ME CUIDA: Nuevo derecho de adaptación horaria y reducción de jornada (artículo 6)
3. Medidas excepcionales para la tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (artículo 22 y 23)
4. Ampliación de la protección por desempleo de las personas afectadas por ERTE (artículo 25)
5. Beneficios del desempleo para personas contratadas a tiempo parcial y fijas-discontinuas (artículo 25)

6. Prórroga automática de la prestación y subsidio por desempleo sin necesidad de desplazamiento a la oficina pública (artículos 26 y 27)

– Criterio de sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19

Por otro lado, la Dirección General de Trabajo ha emitido un Criterio de sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, remitido a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

El Criterio se divide en tres apartados en los que se abordan:

- El concepto de suspensión y reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.
- La fuerza mayor temporal, aclarando el concepto, el régimen temporal y el procedimiento.
- Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas y productivas.

A continuación se adjuntan ambos documentos



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

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

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

FINALIDAD DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

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

ÁMBITO SUBJETIVO

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

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

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

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

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

1. EL TRABAJO A DISTANCIA

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

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

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

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

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

www.mitramiss.gob.es

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

- ERTE BASADO EN FUERZA MAYOR TEMPORAL

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

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

Causas directas

- a) Medidas gubernativas de contención adoptadas como consecuencia del Covid -19, incluida la declaración del estado de alarma.
- b) Incidencia de la enfermedad en la plantilla, ya sea de manera directa, o por razones de aislamiento preventivo decretados por razones médicas acreditadas.

Causas indirectas

- a) Pérdidas de actividad
- b) Suspensión o cancelación de actividades
- c) Cierre temporal (locales de afluencia pública)
- d) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

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

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

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

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

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

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

- Documentación a presentar por la empresa: informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

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

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

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

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

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

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

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

- Periodo de consultas: No podrá exceder de un máximo de 7 días.
- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Su solicitud es potestativa para la autoridad laboral y deberá emitirse en el plazo de 7 días.

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

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

- a) Reconocimiento del derecho a la prestación por contributiva por desempleo con independencia del periodo de cotización previo.
- b) Contador a cero: La prestación por desempleo disfrutada durante los ERTE basados en causas relacionadas con el Covid-19 no

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

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

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

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

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

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

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

- El **contador a cero** recogido en la medida 4 y los **beneficios** de la medida 5 se aplicarán a todos los ERTE y periodos de inactividad, respectivamente, relacionados con el Covid, aún cuando se hubieran tramitado o producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020.
- **Las medidas 3, 4 y 5 de esta Guía** estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.
- **Las medidas 1, 2 y 6 de esta Guía** tendrán una vigencia de un mes desde el 18 de marzo, prorrogable por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley y previa evaluación de la situación.



MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-81 I bis CRA

FECHA: 19.03.2020

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

DESTINATARIO: AUTORIDADES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

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

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

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

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

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

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

2. La fuerza mayor temporal.

2.1 Concepto.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) **Suspensión o cancelación de actividades,** cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.



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

2.2 Régimen temporal

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

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

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

2.3 Procedimiento y autoridad laboral competente

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

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

- a) Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista a estos efectos en el artículo 25 del Reglamento de procedimiento aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que rige igualmente para los supuestos de fuerza mayor según su artículo 31.
- b) No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en el número 4 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.
- c) De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 y en la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las especialidades previstas no se aplicarán a los expedientes iniciados o comunicados con anterioridad al 18 de marzo de 2020
- d) En todos los casos, las empresas que soliciten la autorización deberán comprometerse a mantener el empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad, disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020.



2.4 Extensión personal de las medidas

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

En el caso del personal de contrata:

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

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

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

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

LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero