1) RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
2) RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
3) Nota Interna del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre Expedientes Suspensivos y de Reducción de Jornada por COVID-19

1 - Artículo 6. *"Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada"*
Se reconoce este derecho cuando cónyuge, pareja de hecho, o familiares del trabajador por consanguinidad hasta segundo grado, necesiten de cuidados por razones de edad, enfermedad o discapacidad, cierre de centros educativos.

Aclaración: derecho a solicitar la adaptación o reducción de jornada al que rco
los trabajadores y que, en caso de denegárseles las reclamaciones se cur
LRJS (derechos de conciliación). Estas adaptaciones o reducciones NO t
derecho a solicitar prestaciones por desempleo, tal y como sucede en
ordinaria. Por tanto, si se produce la reducción de la jornada, conlleva
salario (art. 34.8 ET y art. 6.3 RDL 8/2020).

Se reconocen en este precepto dos derechos distintos, aunque el motivo
parte del trabajador es el mismo, motivos conciliadores, estos son p
adaptación de la jornada, y por otro, el de reducción de la misma.

a) -Derecho de adaptación: La norma no nos habla de derecho a solicitar
derecho a acceder a la misma(distinto al derecho a solicitar del 34.
resulte razonable, proporcionada y justificada, por lo que estas son la
oposición a la proposición del trabajador que pude hacer valer el empr

b) -Derecho a la reducción: Igualmente la norma reconoce el derech
medida por parte del trabajador. En este caso parece que las ca
empresarial únicamente podrán ir relacionadas con razones
funcionamiento de le empresa por coincidencia con más trabajado
necesidades productivas u organizativas en relación al elevado porce
que pudiese solicitar el trabajador pero no a la reducción en sí.

En todo caso será el empresario quien tenga que acreditar esa falt
razonabilidad o proporcionalidad de la adaptación o la imposibilidad de
porcentaje de reducción solicitado por el trabajador por causas producti
cuando el trabajador haya acreditado que se encuentra dentro del s
contemplado en la norma.

En tanto que la reclamación judicial se hará por el cauce establecido en el art. 139 LRJS y en su apartado 1.b) se declara el mismo como urgente, dicho proceso no quedará afecto a las suspensiones acordadas por el CGPJ en la sesión extraordinaria de 14 de marzo. Es importante tener presente que la negativa empresarial a la medida propuesta por el trabajador provoca la imposibilidad de su disfrute, por lo que si esto ocurre, previsiblemente el trabajador se verá privado del ejercicio de este derecho si tenemos en cuenta el plazo en el que se culminará el proceso judicial en relación al periodo excepcional de duración circunscrito a la circunstancia que recoge la norma(crisis sanitaria COVIT-19), todo ello sin perjuicio de la reclamación de los daños y perjuicios causados al trabajador en los casos que el empresario no haya dado cumplimiento al requerimiento del trabajador de forma provisional conforme al art. 139.1 a) LRJS.

- Artículo 17. "*Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*"

Aclaración: desde la entrada en vigor del Estado de alarma y hasta que finalice esta situación, -habrá que saber cuándo es eso también, entre otros motivos, por seguridad jurídica- para trabajadores por cuenta propia y autónomos cuyas actividades queden suspendidas por motivo del COVID-19 o, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo.

. Además, han de: a) estar afiliados y en alta en marzo de 2020, b) basta con que se produzca la reducción citada -no es necesaria la suspensión total- y, c) hallarse al corriente del pago de las cuotas a la Seg. Soc.

La de esa ayuda: calculada aplicando el 70% a la base reguladora calculada conforme al artículo 339 LGSS.

Durante su percepción se entenderá como los períodos de prestación por cese.

La percepción de la prestación es con cualquier otra del sistema de Seg. Soc.

A esta prestación extraordinaria por cese de actividad, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria se puede acceder en dos circunstancias:

1) Actividades suspendidas por el RD 463/2020: se podrá solicitar desde ya.

2) Cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior: (La interpretación de esta regla puede ser distinta a la que se ha aportado *supra*-. La redacción es deficiente)

Se puede entender que los sujetos encuadrados en este supuesto no habrán de esperar un mes natural para solicitarlo, sino que bastará con esperar al día en el que la comparación de la facturación de los últimos 30 días con los 6 meses anteriores días anteriores cumpla el requisito de verse reducida en un 75%. El precepto habla de mes anterior, pero: ¿mes natural? ¿últimos 30 días?.

Para acogerse a este supuesto tendrán especial dificultad a la hora de acreditar este descenso en su facturación los trabajadores por cuenta propia acogidos al régimen de estimación objetiva de tributación en tanto que muchos de ellos no están obligados a emitir factura.

Con la redacción dada se percibiría esta prestación hasta el último día del mes que finalice el estado de alarma, por lo que el beneficiario, aun finalizando esta situación imaginémonos el día 10 de abril de 2020, percibirá la misma hasta el día 30.

Es requisito para el nacimiento del derecho de la prestación la baja en el RETA (art. art. 2.1 b) Real Decreto 1541/2011) cuestión no modificada por el RDL que nos ocupa y pese al carácter extraordinario esta medida. Esto podría conllevar a gravosas consecuencias que pueden tener para los sujetos beneficiarios de las bonificaciones establecidas en los art. 31 y ss. de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo aunque parece desprenderse del art. 17.3 que esto no será así en tanto que el art. 17.3 establece que "el tiempo de su percepción se entenderá como cotizado".

- Artículo 22. "*Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor*".

Aclaración: La situación de partida NO es que el TRABAJADOR solicite reducción del 100% de la jornada, sino la PETICIÓN por parte de la EMPRESA de SUSPENDER contratos y REDUCIR jornadas -con causa en el COVID-19 y en la declaración del estado de alarma porque se deriven de a suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal o por restricciones en la libertad de circulación de las personas, o reducciones del transporte público, o adopción de medidas de aislamiento preventivo-.

SOLO en estos casos se consideran PROVENIENTES DE UNA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR con las consecuencias que se derivan del art. 47.3 ET (este, a efectos exclusivamente de procedimiento y dejando a salvo que referencia que se hace a indemnización -que en absoluto procede en estos casos por fuerza mayor-, reenvía al 51.7 ET, y allí se indica que "La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la prestación -en lugar de indemnización- que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos . La coletilla relativa a "sin perjuicio del derecho de este). Junto a esta, la novedad más interesante es el acortamiento de plazos a 5 días.

La primera dificultad interpretativa que planteo es la introducción conceptos jurídicos indeterminados introducidos para ampliar y reconducir muchas situaciones a este procedimiento por fuerza mayor. En este sentido no solo se incluye las suspensión o cancelación de actividades o cierre de locales contenidos en el RD que declara el estado de alarma(anexo RD 463/2020) sino además "movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria". Esto bajo mi opinión nos sitúa en un escenario de inseguridad jurídica en tanto que no se puede determinar con exactitud quienes pueden acogerse a este ERTE por fuerza mayor. Cada situación plantea muchas dudas interpretativas, a modo ejemplificativo: ¿Qué número o porcentaje de trabajadores en plantilla tiene que haber para poder acogerse a esta modalidad? ¿Con uno y el contacto de este con otros y la sospecha o previsión de contagio general es válido?...

En estos casos la falta de resolución en plazo por parte de la Administración provoca la estimación de la solicitud de acuerdo con el art. 24.1 de la Ley 39/2015.

- Artículo 23. "*Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción*"

Aclaración: En estos supuestos la decisión de suspensión de contratos y reducción de jornadas está fundamentada en cuestiones no consideradas de fuerza mayor, sino técnicas, económicas, organizativas o de producción. Estos supuestos toman como punto de partida, pues, , y no una coyuntural como la prevista por el artículo 22. Para estos casos se aligera el procedimiento, pero nada más.

Vista la imprecisa y a su vez notable ampliación de los supuestos de fuerza mayor los empresarios cuya actividad no se encuentre recogida en el anexo del RD 463/2020 tendrán la considerable duda de a que procedimiento acudir, máxime teniendo en cuenta los beneficios que establece el RDL que ahora nos ocupa en el art. 24 en los procedimientos que se encaucen por causa de fuerza mayor. Además de lo anterior en el procedimiento regulado en este artículo (causas económicas…) se exige un periodo de consultas previo que no trae sino más dudas al asunto. En este sentido se establece que si no existe representación legal de los trabajadores la comisión para la negociación estará compuesta 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, pero ¿Cómo ha de realizarse esta comunicación para que integren esa comisión? ¿En qué plazo?. El problema se agrava al indicarnos el precepto a continuación que en caso de no conformarse esta, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comisión tiene que estar constituida en el plazo de 5 días.

En la situación actual en la que nos encontramos parece ilógico y casi materialmente imposible llevar a afectos la comisión que se propone. Nos encontraríamos con numerosas dificultades para poder comunicar fehacientemente en los plazos indicados a los sindicatos que establece la norma y que estos acudieran a su cita en un plazo tan breve. Por otro lado parece que esta comunicación es necesaria so pena de desestimación de la solicitud de la Autoridad Laboral, siendo por ello recomendable efectuarla convocando directamente a sindicatos y trabajadores para la constitución de la comisión. En el más que probable caso de que no se personen los sindicatos tendríamos que tener designados a los tres trabajadores que compondrían dicha comisión. En este punto también se podría plantear la duda de que ocurre en empresas con un número de trabajadores inferior a tres, y es que el artículo 41.4 regula un procedimiento de elección pensado para una situación de modificaciones sustanciales colectivas, es decir para empresas con un número de trabajadores notablemente superior a tres y por tanto no da respuesta a la expresada situación. A este respecto considero que este trámite nunca se podrá obviar y en estos casos la comisión estaría compuesta con el número de trabajadores que componga la plantilla de la empresa, es decir, uno o dos.

Otra particularidad de esta vía es la relativa a su plazo de duración. Si bien parece claro que en el procedimiento del art. 22 el plazo de suspensión está vinculado a la causa habilitante (RD 463/2020) y la misma se extenderá hasta que el estado de alarma se mantenga, en el supuesto que ahora nos encontramos en tanto que la causa habilitante son las económicas, organizativas, técnicas o de producción, esto no tiene por qué ser así, es decir, el plazo de suspensión acordado por estas causas perdurará mientras las mismas persistan. En este sentido 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 se establece que el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar(art. 16.3) y requiere al inicio del periodo de consulta la concreción y detalle(se entiende también que concreción temporal) de las medidas de suspensión de contratos(art. 17.2 b), cuestiones que debido a la incertidumbre en la que nos encontramos en estos momentos será difícil de precisar, por lo que debemos entender que se dará por cumplido dicho requisito estableciendo una duración prudencial inicial haciendo referencia a la vigencia del estado de alarma, aunque como antes precisamos, en este procedimiento que es distinto al de fuerza mayor, la duración no tiene por qué coincidir con dicho estado de alarma declarado.

- Artículo 24. "*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*".

Aclaración: Empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, cuenten en sus plantillas con menos de 50 trabajadores en situación de alta, serán exoneradas del abono de la aportación empresarial por causa de fuerza mayor -y el relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta-. Por tanto, las que superen esta cantidad, NO ESTÁN EXONERADAS DEL PAGO Y EL FOGASA PODRÁ REPERCUTIR CONTRA ELLAS LAS L fqTibAáhgATnbSfxhAhA9TtbSf:qTEbS.x.áa

Artículo 25. "*Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación*

Aclaración: Los trabajadores afectados por la suspensión de la actividad empresarial -incluidos los socios trabajadores de sociedades laborales y cooperativas de trabajo, siempre que su condición de trabajador o socio se iniciara con anterioridad a la entrada en vigor del RDLey 8/2020- tienen reconocida la prestación por desempleo, independientemente de si carecen o no del período mínimo de ocupación cotizada para devengar tal derecho. Y, en cualquier caso, no consume los períodos máximos de percepción establecidos.

: la base reguladora se calcula computando el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados -o el período anterior a la situación de desempleo-.

: hasta que finalice el período de suspensión o reducción de la jornada.

(art. 25.6 RDL 8/2020): El precepto parte del supuesto en que estos trabajadores -por tanto, puede interpretarse que aún no han sido llamados, porque si lo hubieran hecho, efectivamente entrarían en el supuesto del apartado 1 de este artículo-. Estos trabajadores, que aún no han sido llamados pero que tampoco van a serlo porque no hay actividad empresarial con motivo del COVID-19, CONTINUAN PERCIBIENDO LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, LA CUAL PUEDE VOLVER A PERCIBIRSE -CON UN LÍMITE DE 90 DÍAS- CUANDO INGRESEN DE NUEVO EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO. Es decir, se crea una "cuenta de prestación por desempleo" a favor del trabajador no llamado que puede solicitar devengar cuando ingrese de nuevo en situación de desempleo.

Explicado de otra forma: han de distinguirse dos situaciones, de un lado, los trabajadores con estos contratos que hayan sido objeto de llamamiento a quienes se les suspenda el contrato o se les reduzca la jornada hasta el 100%. A ellos se les aplica la regla general de suspensión por fuerza mayor y derecho a percibir prestación por desempleo. Por otra parte, los trabajadores con estos contratos que, debiéndoseles llamar -por estar próximas las fechas habituales de llamamiento- no se les convoque. Estos permanecen en situación de desempleo -esto es, NO SE LES DA DE ALTA- y su situación se prorroga de forma automática y de oficio en los términos previstos en el artículo 27 a) del RDL 8/2020. Además, a estos se les permite que, llegado el momento de volver a solicitar la prestación de desempleo -ya sea porque definitivamente están desempleados, o bien porque tras un período de actividad se produce la suspensión de su contrato por cese de actividad de la empresa- tengan derecho a que se les reconozca la percepción de la prestación reconocida en aquella "cuenta" que a favor suya se reconoce en este artículo.

Ahora bien, ¿cómo se calculan los días de prestación que engrosan la "cuenta a favor suya"? Para esto habremos de tomar como referencia el máximo, esto es, los 90 días indicados por el precepto. Y se prorratearán conforme al total de días en que por motivo de COVID-10 han permanecido sin actividad. Así, un trabajador fijo discontinuo o fijo periódico que NO HA PODIDO volver a prestar servicios porque la empresa no ha iniciado la actividad y debe esperar hasta la próxima temporada para prestar servicios, tendrá derecho a esos 90 días. Mientras que en los casos en que un trabajador que SÍ HA PODIDO REINCORPORARSE a la actividad porque la empresa ha vuelto a activarse, deberán prorratearse los 90 días en

función del número de días de actividad que dura su prestación normal y los días que efectivamente ha podido prestar servicios.

En este sentido de los , indica el precepto (artículo 25.6) lo siguiente:

determinación del período de actividad: se tomará como referencia el trabajado por el trabajador durante el año natural anterior (Idénticas fechas, por lo tanto, e independientemente de que estemos ante fijos periódicos o discontinuos)

si fuera el primer año para el trabajador: se tomará como referencia los períodos de actividad de otros trabajadores en esa misma empresa -yo habría indicado centro de trabajo- (Idénticas fechas e independientemente de que estemos ante fijos periódicos o discontinuos)

Otra posible interpretación es que cuando no reanuden su actividad o, reanudada la vean suspendida, accederán a la prestación por desempleo (aunque no reúnan el periodo de carencia y sin descuento en una ulterior prestación). Esto solo durante los periodos de actividad habitual de la empresa, y para ver si es un periodo de actividad o no habrá de estarse a la contracción del trabajador durante el año anterior u otro equivalente. Además, si durante esta situación se alcanza también el periodo de inactividad de la empresa, el trabajador dispondrá de hasta 90 días de prestación por desempleo, totalmente independientes del desempleo que percibe durante los periodos de actividad suspendida.

- DA 6ª. Salvaguarda de empleo "
ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad"

Aclaración: Las empresas que se acojan a los ERTES y ERES durante este período ESTÁN OBLIGADAS a mantener los niveles de empleo en los 6 meses siguientes al día en que se reanude la actividad.

Problemas: ¿Qué sucede con los contratos temporales estructurales? Si se suspende el contrato en estos días y se obliga a mantener los niveles de empleo en los 6 meses siguientes, ¿debe volver a reanudarse la prestación una vez se "normalice la situación" para que pueda terminar de prestarse el servicio inicialmente contratado? Si la respuesta es afirmativa cabe todavía preguntarse qué sucede en aquellos casos en que desaparezca el objeto del contrato -porque ya no sea necesaria la prestación-. Parece que nos enfrentaríamos a un contrato en fraude de ley impuesto por esta misma DA.

Otra cuestión controvertida y que no aclara la norma sería la afectación que tiene para el trabajador el incumplimiento del compromiso por parte de la empresa del mantenimiento del empleo. Si durante el tiempo de suspensión ha sido beneficiario de estas medidas (piénsese en las medidas relativas al desempleo antes comentadas) y el empresario procede a la extinción de la relación laboral, ¿tendrá el trabajador que restituir la prestación por desempleo de la que se benefició y a la que accedió sin los periodos mínimos necesarios en la regulación general? A todas luces debemos entender que no, el trabajador no podrá ser perjudicado por un incumplimiento que no pude ser achacado a él, pero la norma podía ser más explícita en este sentido ya que la literalidad de la norma nos llevaría a la interpretación contraria.

Otra posible interpretación es que no computan a esos efectos los fines de contrato eventual, obra o servicio que se produzca durante esos 6 meses. Tampoco las jubilaciones o las bajas voluntarias. Pero eso es una interpretación finalista, la redacción literal del precepto no lo aclara. Igualmente, esa DA 6ª, se refiere genéricamente a la pérdida de todas las medidas laborales que se contemplan en la norma en caso de no mantener el empleo. Pero entiendo que se refiere únicamente a las disfrutadas por la empresa (excepción de cuotas), porque afirmar que también se pierden las disfrutadas por el trabajador (prestación por desempleo) en caso de reducción de empleo es un absurdo.

- DT 1ª. *Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo "1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo".*

Aclaración: en esos tres días de diferencia solo encontraremos diferencias procedimentales, pero nada más.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Aclaración y problema: al no indicar una fecha cierta, se entiende que podrían incluirse supuestos aun anteriores a la publicación del decreto relativo al Estado de alarma. La cuestión radica en tener capacidad para probar que, efectivamente, la suspensión y reducción tuvieron como origen cierto el COVID-19.

- DF 7ª. Se espera un desarrollo reglamentario por lo que podemos encontrar algunas aclaraciones posteriores que confirmen o desmientan estas orientaciones nuestras.

- DF 9ª y 10ª. Entra en vigor el mismo día de su publicación y se mantiene vigente en el plazo de un mes, salvo que se compruebe la necesidad de su prórroga.