

THOMSON REUTERS FORMACIÓN

TODA LA ACTUALIZACIÓN JURÍDICA Y ECONÓMICA
PARA TU DESARROLLO PROFESIONAL



Preguntas y respuestas: Consecuencias del Coronavirus en el ámbito laboral

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

*Magistrado del Tribunal Supremo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

The intelligence, technology and human expertise
you need to find trusted answers.



the answer company™

THOMSON REUTERS®

¿Qué hitos jurídicos vale la pena
retener en este escenario de crisis?



Qué hitos jurídicos vale la pena retener en este escenario de crisis?

Normas e instrumentos relevantes

1. Criterio INSS. Cuarentenas como IT común.
2. RDL 5 de 25-II. Agricultura y Alimentación.
3. Guía de 4-III, del MTES, sobre Coronavirus.
4. RDL 6 de 10-III. Economía y Salud Pública.
5. OPCM/216. Control buques y cruceros.
6. RDL 7 de 12-III. Impacto económico COVID19
7. RD 463 de 14-III. Estado de alarma.
8. OSND/233 de 15-III. Obligaciones informativas.
9. OSND/234 de 15-III. Medidas contención e información.
10. Nota Interna MTES de 16-III-2020. ERTES.
11. RD 465 de 17-III. Modifica el RD 463.
12. RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
13. OTMA/254/2020 de 18-III. Instrucciones transporte.
14. Criterio DGT 19-III. Perfecciona Nota Interna de 16-III.
15. OSND/257/2000 de 19-III. Cierre alojamientos turísticos.
16. OTMA/259/2020 de 19-III. Más transporte por carretera.

¿Cuál era el criterio inicial del INSS respecto de la imposibilidad de trabajar por cuarentena o confinamiento?



Cuál era el criterio inicial del INSS respecto de la imposibilidad de trabajar por cuarentena o confinamiento?

Criterio 2/2020 INSS 27 febrero. Cuarentena = IT común.

“Los trabajadores no están afectados, en sentido estricto, por un accidente o por una enfermedad”, pero “deben estar vigilados y recibir la correspondiente asistencia sanitaria” para diagnosticar su estado, por lo que “están impedidos para el trabajo por obvias razones”.

Mismo criterio que aplicado en la Gripe A.

Para “garantizar la protección de los trabajadores durante tales periodos de aislamiento” y “disipar las dudas” que se han planteado.

¿Qué medidas de urgencia laboral ha propiciado la crisis agraria, incluyendo nuevas competencias de la ITSS?



¿Qué medidas de urgencia laboral ha propiciado la crisis agraria, incluyendo nuevas competencias de la ITSS?

RDL 5/2020 de 25-II. Agricultura y Alimentación.
BOE 26 febrero; vigencia 27

Ante crisis sector agrario (DANA, SMI, cártels, etc.).

Protección eventuales ante menor actividad y apoyo a los empresarios agrarios.

Eventuales en Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social de Andalucía y Extremadura: subsidio RD 5/1997 o renta agraria RD 426/2003 siempre que tengan cubierto en dicho Sistema Especial un **mínimo de 20 jornadas reales cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores** a la situación de desempleo.

Bonificaciones cuota patronal si conversión (en 2020) de eventuales agrarios en indefinidos o fijos discontinuos, durante dos años. **Mantenimiento empleo 3 años** (o reintegro), salvo justificación (despido procedente, imposibilidad trabajador)

ITSS: ámbito actuación extendido a vivienda (lato sensu) facilitada por empresa cumpliendo una obligación.

¿Qué aporta la Guía Laboral del Ministerio sobre el coronavirus?



¿Qué aporta la Guía Laboral del Ministerio sobre el coronavirus?

5. Guía del MTES sobre Coronavirus

Guía para la actuación en el ámbito laboral con relación al nuevo coronavirus: [información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral](#).

Medidas PREVENTIVAS: siguiendo directrices Sanidad, cada empresa debe adaptar individual y colectiva/.

Medidas ALTERNATIVAS: acuerdos de teletrabajo temporal, sin reducción derechos.

ERTES art. 47 ET y RD 1483/2012 (falta materia prima, clientes, ausencia global plantilla, etc.)

Papel del art. 30 ET.

PARALIZACIÓN (patronal, individual, colectiva) ACTIVIDAD ex 21 LPRL ante **riesgo grave e inminente para salud o vida** (no basta alarma social).

FUERZA MAYOR ex art. 24.2.b Ley 17/2015, Protección Civil: el Gobierno puede adoptar medidas laborales cuando declare una emergencia de protección civil. Causalidad “directa” y discrecionalidad de TGSS (exonerar cuotas) y SPEE (reposición)

¿Cuál es realmente la situación laboral de las personas en cuarentena o contagiadas tras el RDL 6/2020?



¿Cuál es realmente la situación laboral de las personas en cuarentena o contagiadas tras el RDL 6/2020?

RDL 6/2020 de 10-III. Economía y Salud Pública. BOE 11 marzo; vigencia 12

Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación **asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de **incapacidad temporal** del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.
2. En ambos casos la **duración** de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante **en situación de alta** en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
4. La **fecha del hecho causante** será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

¿Por qué es significativa la decisión adoptada respecto de pasajeros marítimos?



OPCM/216/2020. Control buques y cruceros BOE 12 marzo; vigencia 00,00 horas del 13 marzo

Se prohíbe la entrada en los puertos españoles a los buques de pasaje de transbordo rodado y buques de pasaje que presten servicio de **línea regular entre puertos de la República de Italia** y el Reino de España que hayan embarcado pasajeros en puerto italiano, con excepción de los conductores de las cabezas tractoras de la mercancía rodada.

Se prohíbe la entrada en puertos españoles de los buques de pasaje tipo **crucero procedentes de cualquier puerto** (transitoriedad: desembarco hasta el día 15-III)

Salvedad: buques de Estado, a los buques que transporten carga exclusivamente ni a los buques que realicen navegaciones con fines humanitarios, médicos o de emergencia.

¿Qué contenido laboral relevante posee el RDL 7/2020 sobre accidente de trabajo y fijos discontinuos?



¿Qué contenido laboral relevante posee el RDL 7/2020 sobre accidente de trabajo y fijos discontinuos?

RDL 7/2020 de 12-III. Impacto económico de COVID19.. BOE 13 marzo; vigencia 13 y mientras el Gobierno...

Vs impacto económico negativo en el ámbito sanitario, en el sector turístico, así como prevenir un mayor impacto económico negativo sobre las pymes y autónomos

(Art. 7º): Ley Medicamento: Gobierno podrá fijar precios **otros productos sanitarios necesarios para protección salud**.

(Art. 11): Replica asimilación al accidente de trabajo del periodo de aislamiento o contagio **“exclusivamente para el subsidio de incapacidad temporal que reconoce el mutualismo administrativo”**.

(Art. 13): Apoyo a prolongación actividad f.d. en turismo (incluso comercio y hostelería asociados) en febrero/junio: inicio o mantenimiento actividad: 50% bonificación en 2020. Ojo: no empresas públicas o insulares (RDL 12/2019; TCook).

(DF 1ª): CdeM electrónico en **“situaciones excepcionales y cuando la naturaleza de la crisis lo exija”**.

¿Qué implicaciones laborales posee la declaración del estado de alarma por RD 463/2020?



¿Qué implicaciones laborales posee la declaración del estado de alarma por RD 463/2020?

RD 463/2020 de 14-III. Estado de alarma-crisis sanitaria. BOE 14 marzo; vigencia instantánea y 15 días naturales

Cascada: 116.2 CE (máx. 15 días; prórroga si Congreso; poderes constitucionales siguen): 4.b LO 4/1981 (crisis sanitarias tales como epidemias y situaciones de contaminación graves): 4.d) LO (desabastecimiento de productos de primera necesidad): RD 463: habilita 4 Ministros para adoptar cualquier medida.

Art. 5.2; FF y CCSS para cese **servicios y actividades suspendidas**.

Art. 7º: libre circulación para **desplazamiento al lugar de trabajo** y retorno a **residencia habitual**, situaciones de necesidad.

Art. 8º: posible **prestaciones personales obligatorias**.

Art. 10: suspende apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, salvo....; museos; hostelería....ANEXO

Art. 12: funcionarios y trabajadores sanitarios (públicos o privados): bajo Ministro.

Art. 14.2.c: garantizar transporte para acceso puestos trabajo.

DA 2ª: suspensión plazos procesales. La “**interrupción**” no afecta a tutela, conflicto colectivo, ni impide actuaciones judiciales necesarias para evitar perjuicios irreparables.

DA 3ª: suspensión plazos administrativos (ajenos a la alarma).

DA 4ª: plazos prescripción y caducidad quedan suspendidas

¿Qué empresas deben informar a Sanidad de sus capacidades o existencias?



¿Qué empresas deben informar a Sanidad de sus capacidades o existencias?

**OSND/233 de 15-III. Obligaciones informativas
BOE 15 marzo; vigencia día publicación**

- Obligación de presentar información sobre diversos productos.
- Personas dedicadas a fabricación y/o importación.
- Personas que tengan capacidad de desarrollo de tales productos.

¿Quién es ahora la Autoridad Laboral competente?



**OSND/234 de 15-III. Medidas contención e información
BOE 15 marzo; vigencia día publicación**

- Medidas de contención que sean competencia de las CCAA podrán adoptarse por Ministro Sanidad.
- Medidas contención competencia local pasan a C.A.
- Deber de información de medidas autonómicas previas al RD 463 (libertad circulación, apertura de establecimientos afectada, abastecimiento productos).

¿Qué aporta la Nota interna del Ministerio de Trabajo en materia de ERTES y ERES por el COVID19?



¿Qué aporta la Nota interna del Ministerio de Trabajo en materia de ERTES y ERES por el COVID19?

Nota Interna MTES de 16-III-2020. ERTES y reducción jornada.

- Causas de suspensión y reducción: 45 y 47 ET.
- Vis maior temporal: externo empresa; imposibilidad directa o indirecta prestación; comprende situaciones derivadas medidas gubernativas o sanitarias de contención; contagio y aislamiento; falta suministros debida a medidas concordantes.
- Efectos: desde h.c. hasta que A.L. diga o persista v.m.
- Necesaria *previa* autorización de A.L. competente.
- DA 17ª ET para sector público cualificado: no cabe 47 ET.
- Extensión subjetiva: directa/ vinculados.
- Resto plantilla: cabe suspensión causas ETOP

¿Qué cambia en el estado de alerta tras el RD 465/2020?



**13. RD 465 de 17-III. Modifica el RD 463.
BOE 18 marzo; vigencia momento publicación.**

- Aclara que TODAS las actividades excluidas de la prohibición de circular deben **realizarse individualmente**, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores, o por otra causa justificada.
- Leves cambios en actividades no afectadas por suspensión apertura (establecimientos sanitarios, peluquería domiciliaria) y autorización a Ministro Sanidad para retocar lista.
- Suspensión de términos y plazos no aplica a la afiliación, liquidación y cotización a la Seguridad Social.

¿Qué persigue el RDL 8/2020 en materia de crisis empresariales ?



¿Qué persigue el RDL 8/2020 en materia de crisis empresariales ?

RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19. BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes o mientras....

- Excepcional, transitorio, refleja Acuerdo patronal-sindicatos
- Validez resto previsiones empresas en crisis (o no)
- Justificación presupuesto habilitante
- **Art. 5º Carácter preferente del trabajo a distancia.** (¡Objetivos generales!) Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar **que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad** tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

PANEL GENERAL DE MEDIDAS

- Trabajo a distancia y análogos (art. 5).
- Adaptación del horario y reducción de jornada (art. 6).
- Cese de actividad para autónomos (art. 17).
- ERTES (arts. 22 y 23).
- Cotización en ERTES (art. 24).
- Protección por desempleo y su gestión (art. 25).
- Presentación solicitud de prestaciones por desempleo (art. 26).
- Prórroga del subsidio y declaración anual de rentas (art. 27).

¿En qué términos, generales y particulares, se incentiva ahora el trabajo a distancia y similares ?



¿En qué términos, generales y particulares, se incentiva ahora el trabajo a distancia y similares ?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 5º Carácter preferente del trabajo a distancia.

- En particular, **se establecerán** sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del **trabajo a distancia**, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es **técnica y razonablemente** posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta **proporcionado**. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser **prioritarias** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. (¿Consecuencias?)
- Con el objetivo de facilitar ... en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 LPRL, con carácter excepcional, a través de una **autoevaluación realizada voluntariamente** por la propia persona trabajadora.

¿Qué novedades hay respecto de adaptación del tiempo de trabajo a consecuencia de los problemas derivados del coronavirus?



¿Qué novedades hay respecto de adaptación del tiempo de trabajo a consecuencia de los problemas derivados del coronavirus?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 6º Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

- Con deber **de cuidado** (pareja, consanguíneos 2º) surge **derecho** (individual; justificado, razonable, proporcionado **JRP**) a adaptar o reducir jornada si concurren **circunstancias excepcionales** (atención a familiar relacionada con COVID; cierre centro educativo; imposibilidad cuidador).
- **Concreción inicial** adaptación (turno, horario, jornada, lugar, funciones, distancia) personal, valorando organización empresarial. **Amplias posibilidades. Enormes dudas.**
- Acuerdo si posible; conflictos 139 LRJS. **Dudas operatividad.**
- Reducción especial (24 horas preaviso) hasta 100% (**JRP**).
- Adaptaciones o reducciones en marcha: cabe renuncia temporal para trueque por nuevas; presunción **JRP**.

**¿Cuál es la protección específica
diseñada para los autónomos cuya
actividad se ve afectada por el
COVID-19?**



¿Cuál es la protección específica diseñada para los autónomos cuya actividad se ve afectada por el COVID-19?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 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.

- Con carácter excepcional y vigencia limitada...si suspenden actividad o facturación cae 75%
- Prestación 70% de la BR (promedio doce meses) o de la Base mínima (si no tiene carencia)
- Afiliados y en alta el 14 marzo; al corriente.
- El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.
- Gestión a cargo Mutuas (o ISM).

¿En qué casos cabe un ERTE por fuerza mayor y cómo queda su regulación?



¿En qué casos cabe un ERTE por fuerza mayor y cómo queda su regulación?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

- **Causa directa** en pérdidas actividad como consecuencia COVID-19, **incluida alarma** (*Suspensión o cancelación de actividades, *cierre temporal de locales de afluencia pública, *restricciones en el transporte público y, en general, *de la movilidad de las personas y/o las mercancías, *falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en *situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la *adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria) **debidamente acreditada**.

[Deslinde problemático con ETOP; juego discutible 33.4 RD 1483/2012]

- Empresa solicita a A.L. con **informe** sobre vinculación con COVID19 y documentación; comunica a plantilla; traslada a RLT. **Sin periodo consultas**
- A.L.: cinco días; Informe potestativo ITSS. Debe **limitarse a constatar la existencia, cuando proceda**, de la v.m. alegada.
- **Negativa de la A.L.: recurso, acatamiento y/o reconducción.**
- Cooperativistas y sociedades laborales.
- **¿Trámite audiencia? ¿Traslado decisión empresa a AL y RLT?**

¿En qué casos cabe un ERTE por causas ETOP y cómo queda su regulación?



¿En qué casos cabe un ERTE por causas ETOP y cómo queda su regulación?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

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

Reduce plazos generales reducción jornada 10-70%

- Causas ETOP relacionadas con el COVID-19.
- Sin RLT: sindicatos más representativos y representativos sector (1 c.u.; mayoría ponderada).
- *En caso de no conformarse esta representación*: 41.4 ET.
- Constitución: cinco días.
- Consultas: siete días máximo (no 15).
- Informe ITSS (potestativo): siete días (no 15).
- Cooperativistas y sociedades laborales.
- Cf. DA Sexta

¿Cuáles son los beneficios para la empresa en caso de ERTE por fuerza mayor?



¿Cuáles son los beneficios para la empresa en caso de ERTE por fuerza mayor?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 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.

- ERTES v.m.: TGSS exonera 100% cotización (si <50) o 75% (resto).
- Es periodo efectivamente cotizado a todos los efectos.
- Exoneración rogada (identificando trabajadores y periodo)
- Control: basta que SPEE reconoce prestación.
- TGSS establece sistemas comunicación con SPEE.

¿Qué especialidades en materia de desempleo ha introducido la nueva regulación?



¿Qué especialidades en materia de desempleo ha introducido la nueva regulación?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

- Prestación contributiva: No hay periodo de carencia.
- Reposición prestación disfrutada.
- Sociedades laborales y cooperativas.
- En todo caso se reconoce un nuevo derecho (incluso si hay uno suspendido)
- BR: promedio 180 días; hasta final suspensión o reducción.
- Tramitación conforme reglas comunes.
- Reglas f.d. y fijos periódicos.

¿Qué cautelas introduce el RDL 8 en gestión del desempleo?



¿Qué cautelas introduce el RDL 8 en gestión del desempleo?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.

- Mientras ...limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos ... la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

¿Qué cautelas introduce el RDL 8 en gestión del subsidio de desempleo?



¿Qué cautelas introduce el RDL 8 en gestión del subsidio de desempleo?

RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19. BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.

Art. 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.

- Mientras ...el SPEE y el ISM podrán:
- prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho....
- el subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

¿Cuál es el ámbito temporal de las innovaciones sobre ERTES y desempleo?



¿Cuál es el ámbito temporal de las innovaciones sobre ERTES y desempleo?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.

- Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga *la situación extraordinaria derivada del COVID-19*.

¿Qué previsiones sectoriales contiene el RDL sobre el tiempo de trabajo y la contratación?



¿Qué previsiones sectoriales contiene el RDL sobre el tiempo de trabajo y la contratación?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Art. 36. Medidas laborales excepcionales en el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- Entes públicos del Sistema que gestionan aspectos del COVID-19 podrán establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.
- Dichos entes quedan autorizados 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, debiendo los contratos indefinidos ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

¿Qué condicionante establece la famosa Disposición Adicional Sexta del RDL 8?



¿Qué condicionante establece la famosa Disposición Adicional Sexta del RDL 8?

**14. RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-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.
- ¿Consecuencias incumplimiento? ¿Cuáles? ¿Para quiénes?

¿Qué plazos administrativos no están suspendidos durante el estado de alarma?



¿Qué plazos administrativos no están suspendidos durante el estado de alarma?

**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

**Disposición adicional novena. No aplicación
suspensión plazos administrativos del Real
Decreto 463/2020.**

- A los plazos previstos en el presente Real Decreto Ley no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos prevista en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¿Qué previsiones transitorias contempla el RDL 8?



**RDL 8 de 17-III. Medidas sociales y económicas COVID19.
BOE 18 marzo; vigencia 19 y para un mes.**

Disposición transitoria primera. 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.
- 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.

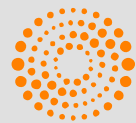
¿Qué añade el Criterio de la DGT de 19 de marzo sobre ERTES?



Criterio de la DGT sobre ERTES y reducción jornada 19 marzo. Para AA.LL. de las CC.AA.

- En ERTE v.m. debe acreditar la empresa que la imposibilidad de prestar servicios está causada por las distintas medidas de contención del RD 463/2020 (Anexo y art. 10 RD).
- La extensión personal: directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por v.m. Medidas proporcionadas al volumen de actividad impedida.
- En contratas: en la medida en que estuviese afectada la actividad objeto de contratación y se trate de trabajadores adscritos de manera habitual; sólo en la medida en que se acredite una alteración de lo establecido en la contrata

MUCHAS **GRACIAS**



the answer company™

THOMSON REUTERS®