

IURIS Corporate

ABOGADOS. SERVICIOS JURÍDICOS.

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y PATRIMONIOS.

ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 18/2020 DE 12 DE MAYO DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO: APLICACION, EFECTOS Y ESTRATEGIAS PARA LA CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE PROFESIONALES, MICROPYMES Y PYMES

El pasado 13 de mayo se publicó el Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de Mayo de Medidas Sociales en Defensa del Empleo (en adelante sólo RD Ley 18/2020), que, además de ser la undécima disposición de esta naturaleza dictada por el Gobierno de España durante la vigencia del estado de alarma, se caracteriza por ser fruto de “cierta” concertación social entre los agentes sociales (el propio Gobierno, Sindicatos y Empresarios) y por desvincular la causa de fuerza mayor en la que se habían basado los ERTE hasta el momento (ya en base al RD 463/2020 por el que se declaraba el estado de alerta, ya por aplicación del artículo 22.01 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, en adelante RD Ley 8/2020) de la declaración del estado de alerta, situación a través de la cual miles de empresas y trabajadores habían quedado cautivas de decisiones políticas vinculadas con la declaración del estado de alerta.

En el siguiente análisis exponemos además de los elementos fundamentales del RD Ley 18/2020, unas reflexiones (en forma de NOTA tras los preceptos normativos correspondientes) en las que tratamos de desbrozar y facilitar una adecuada interpretación que pueda ayudar, en su caso, al profesional, micropymes y pymes a adoptar las decisiones más adecuadas a la continuidad de su actividad, teniendo en cuenta que (i) la normativa aprobada nunca satisfará las necesidades y expectativas de todos los casos, y (ii) que cuenta con mucha “letra pequeña” o efectos secundarios que conviene tener presente para no encontrarse con efectos o consecuencias no deseadas.

1.- Situaciones de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por Fuerza Mayor basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RD ley 8/2020 en virtud de lo previsto en el Artículo 1 del RD ley 18/2020.

Este RD Ley recoge y establece que a **partir del día 13 de mayo**, fecha de su entrada en vigor pueden existir **dos situaciones en las empresas afectadas por los ERTES por fuerza mayor basados en el artículo 22 del RD ley 8/2020 hasta el 30 de junio de 2020:**

- a) **Situación de Fuerza Mayor Total.**

Se extienden los ERTES de fuerza mayor solicitados al amparo de lo previsto en el artículo 22 mientras pervivan las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su

actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del **30 de junio de 2020** (suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de personas y/o mercancías, falta de suministros, situaciones de contagio de plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria)

Aquí conviene hacer las primeras observaciones:

(NOTA 1) Los ERTE por causa de fuerza mayor basados en el COVID 19 pueden haberse solicitado, en algunas ocasiones, desde el 11 de marzo a causa de la suspensión de algunas actividades dictada por algunas administraciones autonómicas (las primeras País Vasco y Comunidad de Madrid) y desde el 14 de marzo por el 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; estos son tan de causa de fuerza mayor como los que se amparan en el artículo 22.1 del RD ley 8/2020.

(NOTA 2) Sin embargo, respecto de los primeros, la particularidad de últimos ERTE es que extiende la fuerza mayor no sólo a la directa (tradicional interpretación del alcance de la fuerza mayor doctrinal y jurisprudencial) sino también a la “indirecta” por “pérdida de actividad” y estos últimos son los que conllevan las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 referidos en los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020.

En la práctica, la solicitud de un ERTE por causa de fuerza mayor antes del 17 de marzo ha venido a entenderse y aplicarse sujeto al ámbito de protección del RD Ley 8/2020 por cuanto éste preveía (Art. 22.2 c) in fine) *“que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor”*.

(NOTA 3) Ahora bien, aunque hasta la fecha difícil de contemplar por lo que resultaría de antisocial o perjudicial para los intereses de los trabajadores y del propio empresario por la ausencia de aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo, esto no impediría que por no interesar otros efectos secundarios para la empresa la misma pudiera tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor por el COVID sin sujetarse al artículo 22.1 del RD Ley 8/2020 o, al menos, solicitando la no aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo derivadas del mismo.

(NOTA 4) Conviene no dejar de lado lo relativo al compromiso de la empresa de mantenimiento del empleo, que, por respetar la sistemática del RD Ley 18/2020 se plantea en lo expuesto en la NOTA 20 siguiente.

(NOTA 5) El artículo 22.1 del RD Ley 8/2020 al que se refiere el artículo 1 del RD Ley 18/2020 señala:

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

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en 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, 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, que queden debidamente acreditados

Analizado las causas señaladas en este párrafo primero del artículo 22 citado nos encontramos con dos causas de fuerza mayor causada directamente por:

- a) pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19
- b) (incluida) la declaración del estado de alarma,

y que en ambos casos impliquen:

- a. suspensión o cancelación de actividades,
- b. cierre temporal de locales de afluencia pública,
- c. restricciones en el transporte público y,
- d. en general, (restricciones) de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
- e. falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o
- f. situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o
- g. la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria,

Aún con una deficiente redacción (sic) porque no engloba todo el numeral mencionado, hay que considerar que la circunstancia de que “*queden debidamente acreditados*” debe de aplicarse a las situaciones extraordinarias o en disyuntiva (“o”), toda vez que los enumerados previamente están previstos en el RD del estado de alarma que da cobertura al RD Ley 8/2020.

(NOTA 6) Para entender la causa de (incluida) el estado de alarma hay que acudir al artículo 10 del RD 463/2020 por el que se declara el estado de alarma, como piedra angular de la prohibición y suspensión de actividades, que señala:

Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, 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, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio. En cualquier caso, se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando.

2. *La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos.*

En todo caso, 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.

3. *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 presente real decreto.*

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

5. *Se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares.*

6. *Se habilita al Ministro de Sanidad para modificar, ampliar o restringir las medidas, lugares, establecimientos y actividades enumeradas en los apartados anteriores, por razones justificadas de salud pública, con el alcance y ámbito territorial que específicamente se determine*

El precepto anterior resultará fundamental a los efectos de entender, a la luz de las diferentes órdenes que lo han desarrollado y prohibido, suspendido o limitado actividades en su desarrollo, aquellas otras que se han permitido gradualmente en función de las diversas normas dictadas para el llamado “desescalamiento”.

En el caso concreto de este artículo 1 del RD Ley 18/2020 conviene apreciar, como seguiremos viendo, que distingue ya no sólo la fuerza mayor “directa” e “indirecta”, sino expresamente la que llama “total” y “parcial”; entiende por total las causas referidas en el artículo 22.1 del RD Ley 8/2020 (suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de personas y/o mercancías, falta de suministros, situaciones de contagio de plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria) que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

(NOTA 7) La redacción anterior parece querer limitar el original de este artículo 22.1 planteado en términos de que la duración vaya vinculada al estado de alarma: “*Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades (...)*” (Art. 22.1 ex initio).

Sin embargo... ¿podría plantearse que ese mismo artículo planteara otras situaciones de pérdida de actividad basada en el COVID-19 que no estuviere objetivada por la declaración del estado de alarma?...: “*Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, (...), que impliquen suspensión o cancelación de actividades (...)*”

(NOTA 8) Esta interpretación puede mantenerse de lo dispuesto en el Informe de la D.G. Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (DGT-SGON-850CRA, asunto: CONSULTAS SOBRE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19) de fecha 7 de abril a instancia de una consulta de la CEOE (pág. 3 y 4) donde a la concreta cuestión (que no viene al caso ahora) de si en el marco del RD Ley 10/2020 de 29 de marzo que regula el permiso retribuido recuperable, las restricciones de actividades y movilidad impuestas en el mismo pueden ser justificativas de las medidas del artículo 22 del RD Ley 8/2020, a lo que el centro directivo señala:

(...) A partir de aquí cualquier medida es válida siempre que se respete el régimen legal previsto, concurren las circunstancias objetivas, personales y de procedimiento exigidas y permita de manera adecuada obtener, durante el periodo descrito, el fin pretendido que es limitar al máximo la movilidad laboral:

a) La suspensión de los contratos por causa de fuerza mayor conforme a la descripción y régimen previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, esto es, las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 como consecuencia de:

- La declaración del estado de alarma, Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (y Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo)

- Las 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, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

- Las fundadas en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

(...)

En todo caso, las circunstancias descritas deben ser debidamente constatadas por la autoridad laboral, aplicándose las especialidades previstas en el artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo.

Así pues, la fuerza mayor claramente puede no sólo venir de la aplicación del estado de alarma, sino por de forma independiente también las 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, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad y las fundadas 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 es, en términos del propio 22.1 del RD Ley 8/2020 *“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, (...)”*

(NOTA 9) Resultará en todo caso recomendable prorrogar en la medida de lo posible todos los ERTE solicitados y/o aceptados por causa de fuerza mayor que hayan sido tramitados ab initio a fecha cierta, extendiendo su duración no hasta que acabe el estado de alerta (ya que la nueva norma trata de desvincularlos de ésta, aunque no, obviamente de la decisión gubernativa correspondiente), sino hasta la fecha del 30 de junio (“en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020”) o, si fuera el caso, hasta la finalización de la causa de fuerza mayor que lo originó, atendiendo a la suspensión,

limitación o cierre de actividades y/o restricciones sobre la movilidad y libre circulación de las personas.

b) Situación de Fuerza Mayor Parcial.

Se encontrarán (Art. 1.2 del RD Ley 18/2020) **en situación de fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19 aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado con base en el artículo 22 del RD ley 8/2020, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

La Disposición adicional primera del RD ley 18/2020 prevé una prórroga de los ERTES por fuerza mayor, indicando que mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor concedido al amparo del artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, en atención a las restricciones de la actividad **vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.**

(NOTA 10) Se habla en el primer párrafo anterior de un “*expediente de regulación temporal de empleo autorizado con base en el artículo 22 del RD ley 8/2020*”. En este sentido cabe señalar como la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), en su artículo 21, recoge la obligación de las Administraciones Públicas de resolver todos los procedimientos, cualquiera que hubiese sido su forma de iniciación.

En los procedimientos actuales de ERTE ha sorprendido la diligencia de la administración en comunicar, cuando no ha resuelto (constatando o no la causa de fuerza mayor) expresamente, que la Autoridad Laboral no ha dictado resolución expresa en el procedimiento iniciado, por lo que debe entenderse que el silencio administrativo ha producido efectos y que el sentido de este silencio administrativo es positivo.

Lo anterior es consecuencia de que cuando el inicio del procedimiento se produce a solicitud de los interesados, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, *legítima al interesado o interesados para entenderla estimada o desestimada por silencio administrativo*, tal y como se recoge en el artículo 24 de la LPACAP, así, los actos administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada.

(NOTA 9) Sin embargo, ya por el volumen de trabajo, ya por otras causas, no todos los ERTE presentados han sido objeto de resolución expresa o de comunicación de certificado de silencio positivo. En este caso, el efecto del mismo silencio se produce desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa

sin que la misma se haya expedido, y su existencia puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho (incluido el certificado acreditativo del silencio producido), y teniendo especial valor tanto la acreditación de la presentación del ERTE por el registro administrativo correspondiente como el hecho de que el SEPE abone las cantidades derivadas de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de los trabajadores afectados.

(NOTA 10) Ahora bien, la existencia de una certificación de silencio positivo, a la aplicación de la medida del ERTE por silencio positivo sin certificación no impedirá que la Inspección de Trabajo pueda analizar el contenido de los distintos expedientes.

En este caso, la empresa se encontrará con un doble plazo de aplicación de cara a la intervención de la Inspección de Trabajo y sus efectos:

- (i) el de caducidad (6 meses) de los expedientes administrativos a contar desde la fecha de solicitud del ERTE por causa de fuerza mayor, sin perjuicio de la facultad de la administración de, una vez caducado, reiniciarlo de oficio pero sin poder retrotraer efectos al primer plazo y sin perjuicio del transcurso de los plazos de prescripción que hubiere,
- (ii) la prescripción de los actos que pudieran ser susceptibles de infracción en materia de seguridad social por disfrute de exenciones indebidas, dependiendo su plazo a la graduación dada a infracción que, en su caso, se determinara y
- (iii) el de prescripción de devolución de ingresos indebidos de cuatro años desde su cobro o aplicación.

(NOTA 11) ¿A qué trabajadores afecta la fuerza mayor parcial? ¿Puede haber trabajadores en fuerza mayor total y otros en fuerza parcial en la misma empresa? De la redacción del artículo no parece desprenderse que no sea posible, máxime si tenemos en cuenta que hay ERTE suspensivos que se han tramitado sólo sobre una parte de la plantilla de una empresa (porque sólo se ha visto afectado por fuerza mayor directa o “indirecta” una parte de su actividad por haber sido suspendida o cancelada directamente o verse influida por pérdida de actividad por el cierre o suspensión de terceros, o reducido la jornada sólo en una parte porque en la otra parte la empresa mantiene actividad suficiente para tener al trabajador en situación de “activo”).

(NOTA 12) La redacción de este segundo párrafo del artículo 1 del RD Ley 18/2020 circunscribe “la **fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19 (a) aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado con base en el artículo 22 del RD ley 8/2020, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020”, lo que no cabe entender sino que afecta a aquellos trabajadores que están afectados por ese ERTE; esto conllevaría varias consecuencias:

- a. El hecho que desde el principio haya una actividad parcial en la empresa y esta tenga sometido a otra parte de la plantilla al ERTE no debe de suponer que los trabajadores afectos a una actividad que no ha sido suspendida o cancelada directa o indirectamente implique recuperación parcial de la actividad a los efectos de los trabajadores en situación originaria de ERTE que continúan en la misma situación conforme al artículo 1.1 de este RD Ley 18/2020.
- b. Está por ver si la actividad, por variación de las causas reflejadas en el artículo 22 del RD Ley 8/2020 que ampara la causa de fuerza mayor son diferenciables y, en la práctica, podemos encontrarnos con la concurrencia de varias causas de fuerza mayor (la prohibición de apertura de un establecimiento, la restricción del derecho de circulación, o medidas de contención por cuarentena de trabajadores o terceros) o de varias actividades en una empresa a las que las diferentes causas de fuerza mayor les pueda afectar diferenciada y separadamente (por ejemplo un club deportivo con actividades de golf y de gimnasio).
- c. En este caso entendemos que, más allá del carácter de “autodeclaración” del procedimiento de declaración de esas circunstancias en la TGSS (y lo que ello implica) al que después nos referiremos, es muy conveniente contar con los elementos de prueba que pueda permitir en el momento de verificación del cumplimiento de las circunstancias que acreditan la activación de unos trabajadores de la plantilla sometida a ERTE y otros no la realidad de dos o más actividades diferentes que están sometidas a dos o más causas de fuerza mayor diferentes y que se activan (por su diferente tratamiento en las fases de desescalamiento, en tiempos diferentes.

A estos efectos podemos contar no ya con los códigos CNAE (que son en la práctica de una implantación actualizada por parte de las empresas pequeñas ni suelen recoger diversidad de actividades sino la principal, si a altas censales (mod 036 AEAT) del IAE, a la descripción y afectación de actividades en la Memoria explicativa del ERTE, diferentes centros de trabajo y/o cuentas de cotización si coinciden con la diversidad de actividades, etc...

- d. En cambio, dentro de una misma actividad (v. gr. hostelería) parece difícil poder llegar a una interpretación diferente de aquella que determine que la apertura parcial de un establecimiento en la fase uno (terrazas al 50%), supone la entrada de toda la plantilla en fuerza mayor parcial, y los trabajadores no reactivados se quedan con las exenciones reducidas respecto de los trabajadores incorporados como se verá más adelante.

(NOTA 13) La norma señala, como hemos visto que las empresas “deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada” de forma que, como señala la D.G. Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el “Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma” (DGT-SGON-927CRA), “de este modo, las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a las mismas, de manera total o

parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor. Igualmente será posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas” (Pág. 2)

Resulta especialmente interesante la posibilidad de transformar la medida de suspensión del contrato de trabajo en el mismo ERTE en otra de reducción de jornada (y, consecuentemente dentro de los límites establecidos en este tipo de ERTE para los límites de jornada afectados).

(NOTA 14) En el ámbito de los requisitos formales, el artículo 1.3 señala que *“las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella”*.

Como señala la Circular de la DG Trabajo señalada *“las exigencias documentales y de procedimiento deben ser las imprescindibles. En este sentido, bastará con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación íntegra la actividad, y a trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y desafección de cada una de las personas trabajadoras, de modo que el expediente de regulación temporal de empleo sirva para garantizar un tránsito no traumático hacia una normalidad futura en la que las medidas coyunturales hayan dejado de ser necesarias”*

A estos efectos es necesario atender a las instrucciones recogidas en el Boletín 11/2020 de Noticias RED de la TGSS que desarrolla detalladamente el RD Ley 18/2020 en su aspecto de gestión en el sistema RED.

(NOTA 15) La comunicación de la empresa a que hace referencia el artículo 1.3 del RD Ley 18/2020 en lo que la TGSS ha venido a denominar *“declaraciones responsables”*, que, como en otras muchas actuaciones ante la administración pública en diversos ámbitos, lo que viene a formular es un sistema de *“autodeclaración”*, ante el cual deben por parte de la empresa plantearse varias precauciones:

- a) cuenta con el valor de confesión (declaración de parte) en el procedimiento administrativo y de veracidad iuris tamtum a efectos de prueba, unido al principio de que *“nadie puede ir contra sus propios actos”*,
- b) conviene buscar (y guardar las asesorías o el cliente) aquellos elementos (objetivos y externos) que más allá de las previsiones de las normas de desescalamiento facilitan y provocan, o impiden la apertura de una concreta actividad en una fecha, por ejemplo, si la hostelería abre en fase 1 al 50% en terrazas, la ausencia de esta; si tuviera terraza tendría que desescalar también al personal al estar en fuerza mayor parcial y obligaría a entrar en la exención reducida respecto del personal no reactivado. En estos casos se debería (de la

mano de la empresa que es, normalmente, la que más debe de conocer su negocio, su entorno, y las posibilidades reales del mismo, aunque, en algunos casos deban de recibir orientación para ello) buscar otra circunstancia en base al RD 463/2020 que justificara la situación de no apertura de forma que no sea simplemente una circunstancia de oportunidad o conveniencia... por ejemplo normas sanitarias de distanciamiento y tamaño de la terraza, normas particulares autonómicas (que presumiblemente a partir de la siguiente renovación del estado de alerta van a potenciarse al cederse parte de las competencias del hasta la fecha mando único, y normas municipales, etc.

- c) se va a hacer necesario un detallado análisis de actividad a actividad, sector a sector, territorio a territorio y administración competente por administración, de las diversas situaciones que las normas de desescalamiento van a ir produciendo en cada fase y en cada modificación que, con la excusa de la flexibilización de las medidas y la necesidad de su ajusta a la realidad social y/o sanitaria, se van haciendo de forma continuada.

(NOTA 16) Las instrucciones de la TGSS contenidas en el Boletín 11/2020 señalan que "*las declaraciones responsables correspondientes al mes de mayo se podrán realizar hasta el momento en el que se presente la liquidación de cuotas correspondiente a dicho mes. No obstante, durante el mes de junio no se podrán modificar ni eliminar las declaraciones responsables presentadas durante el mes de mayo*" (Declaraciones responsables respecto del mes de mayo, in fine, Pág. 4 de 13); esto debería de plantear a nivel de gestión desde la empresa a que, en ningún caso, se presente ningún tipo de modificación relacionada con los ERTE hasta el 31 de mayo, para tener margen, en función de si las causas, circunstancias concurrentes, o incluso criterios de aplicación variaran, de ajustar la comunicación de la variación de la situación a la realidad de los hechos que se hayan producido.

2.- Medidas Extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1 de conformidad a lo establecido en el artículo 4 RD ley 18/2020.

2.1. En el supuesto que la empresa se encuentre en situación de **Fuerza Mayor Total** de conformidad a lo establecido en el **artículo 1.1 del RD ley 18/2020**, se **exonerará a la misma, del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, **así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, devengadas en los meses de mayo y junio de 2020**, siempre que, a **29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores**, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran **cincuenta trabajadores**, o asimilados a los mismos, o **más**, en situación de alta en la Seguridad Social, **la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.**

(NOTA 17) No se produce ninguna modificación respecto de la situación anterior; ahora bien, hay que atender que sólo estarán en causa de fuerza mayor total aquella que mantenga en el total de sus diferentes actividades o en algunas que mantengan autonomía y diferenciación entre las diversas que realice la empresa (Vid NOTA 11 b y c) respecto de aquellas que fueron justificación de su causa de fuerza mayor originaria, ya del propio artículo 22.1 del RD Ley 8/2020 (directa e “indirecta” por pérdida de actividad, derivadas del COVID-19) ya por el RD 463/2020 derivada del “ incluso por el estado de alarma” del citado artículo 22.1 del RD Ley 8/2020.

2.2. Las empresas y entidades que se encuentre en una situación de **Fuerza Mayor Parcial**, esto es, empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020,** quedarán **exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones** que se indican a continuación:

2.3.

(NOTA 18) La redacción anterior (“*desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad*”) cabría interpretarlo respecto de cada una de las actividades que en su caso tuviera la empresa.

(NOTA 19) Conviene tener en cuenta el límite temporal de esta situación de exoneración de la cuota empresarial de cotización de la Seguridad Social, hasta el 30 de junio lo que, en principio, la separa, al menos, *in nomine*, de la declaración del estado de alarma. Sin embargo, son las limitaciones y prohibiciones de actividades y otras restricciones establecidas como consecuencias del estado de alarma las que, por la vía directa del RD 462/2020 o por la del artículo 22.1 del RD Ley 8/2020, fundamentan la fuerza mayor, salvo que (conforme a lo avanzado en la NOTA 7 anterior) pueda entenderse por causa de fuerza mayor separada del estado de alarma y en base al inicio del 22.1 citado “*las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, (...), que impliquen suspensión o cancelación de actividades (...)*”

a) Respecto de **las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio,** la **exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020,** cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Si en esa fecha la empresa hubiera tenido **cincuenta o más trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el **60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Si en esa fecha la empresa hubiera tenido **cincuenta o más trabajadores**, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la **exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

(NOTA 20) Es claro que la voluntad de la norma es primar la reincorporación de los trabajadores afectados en el ERTE de forma que la exención de la cuota empresarial de la cotización a la Seguridad Social es mayor en los trabajadores reincorporados en el escenario de causa de fuerza mayor parcial que la de los trabajadores que, pudiéndose haber reincorporado por causa de “la recuperación parcial de su actividad”, sean otras causas (se supone que la falta de dinamización económica suficiente) las que impidan o provoquen su no incorporación.

(NOTA 21) Las instrucciones de la TGSS contenidas en el Boletín 11/2020 señalan que “*para la aplicación de las exenciones en la cotización durante el mes de junio es imprescindible que se presente la declaración responsable por las empresas que se hayan mantenido en situación de fuerza mayor total durante todo el mes de mayo. Por el contrario, no se podrá presentar dicha declaración por aquellas empresas que ya hubiesen reiniciado su actividad en dicho mes de mayo*” (IMPORTANTE, pág. 5 de 13). Esto es muy significativo porque no va a ver forma de retroceder la situación de reactividad, (en junio no se vuelven a declarar las modificaciones de fuerza mayor parcial ya hecha en mayo), por lo cual, se insiste en la idea de la NOTA [*] anterior, sobre la conveniencia de esperar a los tres primeros días de junio para las comunicaciones de mayo.

3. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfiamiento.

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del RD ley 18/2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del RD ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en el artículo 2 del mismo.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto 8/2020.

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del RD ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

(NOTA 22) Las disposiciones del artículo 2 del RD Ley 18/2020 relativas a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) mantienen la novedad que introdujo el artículo 23 del RD Ley 8/2020 a nivel procedimental que señalaba que “en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa”

La continuidad de esta medida no podía resultar de otra manera toda vez el origen que tiene el RD Ley 18/2020 en la concertación social y la intervención directa de los sindicatos, aunque de difícil entendimiento entre las plantillas de profesionales, micropymes y pymes que raramente llegan a comprender la intervención de terceros que vienen a desconocer la realidad concreta de su empresa, por mucho que conozcan la del sector a través de las correspondientes RLT en la gran y mediana empresa.

(NOTA 23) En la práctica son numerosos los periodos de consultas en los que las diversas centrales sindicales, ya por imposibilidad de acudir a todas las negociaciones planteadas, ya por asumir en parte el discurso anterior, no designan representantes, por lo que no designando todas las centrales sindicales representativas del sector representante *ad hoc* en un concreto período de consultas, conforme a lo previsto en el citado artículo 23 que señala que “*la comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes*”, la citada comisión no tendría la representación

colectiva dimanante de su propia condición y se pasaría directamente a la representación “integrada por tres trabajadores de la propia empresa”.

(NOTA 24) La situación que plantea el actual RD Ley 18/2020 respecto de los ERTE ETOP plantea cierta novedad que, en la práctica, puede plantear la siguiente situación muy valorable por algunas empresas atendiendo a que la recuperación post COVID-19 parece que será lenta y progresiva, y que, indudablemente, la causa de fuerza mayor concurrente *ab initio* (más allá de la objetiva de la declaración del estado de alarma) desaparecerá con la normalización del ejercicio de la vida económica y el cese de la intervención administrativa sobre la misma (al menos en términos que impida y/o limite su apertura y operativa):

- a) La empresa puede tramitar un ERTE ETOP aun estando en situación de ERTE por causa de fuerza mayor, en cuyo caso, tramitado el ETOP se sucede, sin solución de continuidad al anterior de fuerza mayor.
- b) Hay que tener en cuenta que los ERTE ETOP siguen sin estar sujetos a autorización administrativa, sin perjuicio de la valoración que la Inspección de Trabajo pueda hacer a través del informe correspondiente, y sin perjuicio del cumplimiento de los trámites y plazos establecidos para ello, con especial hincapié en el período de consultas y la intervención de los representantes de los trabajadores y/o sindicatos como se ha señalado anteriormente.
- c) Los ERTE ETOP que se tramiten antes del 30 de junio podrán estar bajo el régimen del artículo 23 del RD Ley 8/2020 (que conlleva el acortamiento de plazos y la citada intervención de los sindicatos, en su caso), pero por aplicación del artículo 25 los trabajadores afectados tienen la cobertura de desempleo del SEPE, y no es aplicable la exención de cuotas empresariales de cotización a la Seguridad Social del artículo 24 que sólo es aplicable a los ERTYE de causa de fuerza mayor.
- d) Si el ERTE ETOP se planteara con un umbral temporal más allá del 30 de junio, a partir del 1 de julio decaerían los beneficios vinculados al artículo 23 y 25 del RD Ley 8/2020, pero el ERTE seguiría vigente, lo que evita tanto la tramitación de un segundo (ya tercer) ERTE, como la existencia de un período de decaimiento de los efectos entre los dos ERTE ETOP, y la posibilidad de verse afectado por modificaciones legislativas que varíen su procedimiento de tramitación y/o autorización.

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

Establece el artículo 3 del RD Ley 18/2020 que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD ley 18/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

(NOTA 25) En esta materia, queda prorrogado hasta el 30 de junio (y desvinculado de que la declaración del estado de alarma se mantenga o no hasta la fecha) el reconocimiento

del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y no computando el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir sus períodos máximos de percepción establecidos.

Esta medida se extiende a todo tipo de trabajadores afectados por los ERTE; sin embargo, para el caso de los por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, su aplicación resulta hasta el 31 de diciembre de 2020.

(NOTA 26) Pudiera plantearse la circunstancia de que el estado de alarma (como causa generadora de la causa de fuerza mayor) se prorrogara más allá del 30 de junio, aunque tal circunstancia no parece probable.

Sin embargo, sí conviene apreciar la cadena de derivadas de la disposición normativa última: así, este artículo 3 del RD Ley 18/2020 habla de la aplicación directa de las medidas del artículo 25 del RD Ley 8/2020, y éste último señala que el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE tiene lugar *“en los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley (RD Ley 8/2020)”*.

Si el origen está en lo previsto en el artículo 22.1 nos encontramos en la interpretación realizada en la NOTA 7 anterior que permitiría que pudiera haber causa de fuerza mayor aún sin la declaración del estado de alarma sólo por pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (*“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades (...)”* (Art. 22.1 *ex initio*); y en los casos de causas ETOP, de forma semejante, el artículo 23 del RD Ley 8/2020 señala que *“en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19 (...)”*

Lo que queda claro es que, aunque la causa de fuerza mayor o ETOP pueda existir más allá del 30 de junio, los trabajadores afectados por esos ERTE decaen en el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo que les creó el RD Ley 8/2020.

5.- Medidas para la salvaguarda del empleo. (Disposición Final Primera. Tres)

5.1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza

mayor (artículo 22 del RD ley 8/2020) 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, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

5.2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considerará incumplido dicho compromiso:

i) Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

ii) En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

iii) No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

5.3. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

(NOTA 27) Lo previsto en esta Disposición Adicional Primera viene a aclarar una redacción confusa e indeterminada de la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 que disponía de manera muy concisa que *“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”*.

En este sentido, en el citado Informe de la D.G. Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (DGT-SGON-850CRA, asunto: CONSULTAS SOBRE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19) de fecha 7 de abril a instancia de una consulta de la CEOE señalaba que:

“A partir por tanto de la reanudación de la actividad, entendida como la fecha en que de acuerdo con el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020, y la disposición adicional primera del Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo, termina el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias, la empresa deberá mantener el empleo de manera que no podrán producirse extinciones- sin perjuicio, por tanto de suspensiones o reducciones de jornada-, salvo aquellas que resulten ajenas a la voluntad del empresario o que se puedan resolverse válida y lícitamente por la concurrencia de las causas previstas en el artículo 49.1.c), teniendo en cuenta, no obstante, lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 a propósito de la extensión

del periodo suspendido, debiendo en caso contrario reintegrarse las cuotas dejadas de ingresar”

(NOTA 28) Tanto la interpretación del Informe anterior, como la de la propia Disposición Adicional Primera del RD Ley 18/2020 podemos entender:

- (i) Se viene a limitar la responsabilidad de la empresa en relación al compromiso de mantener el empleo en el reintegro de las cuotas empresariales de cotización, y no se extiende a las prestaciones recibidas por el trabajador del SEPE que, en función de la interpretación que pudiera realizarse de *“las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso (...)”*, aunque fuera (y no hubiera sido la única desviación de obligaciones de gestión y/o trámite hacia la empresa en este período) como forma de desviar a la empresa la gestión de las actuaciones tendentes a, en su caso, la recuperación de esas prestaciones de haber quedado sujetas a reintegro.
- (ii) Ser recoge en la propia disposición final la enumeración de causas que se excluyen como causa de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo en base a las formuladas previamente por la D.G. de Trabajo y se formulan todas con el mínimo común denominador de que no son causas imputables al empresario.
- (iii) En los contratos temporales, se cifra su terminación en el plazo, cumplimiento de obra o servicio o cuando *“la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”*; esta última excepción dota de cierta cobertura legal y notable flexibilización a una situación de hecho que en la mayoría de los casos pueda estar sino condicionada sí influida por el propio empresario, unida a la circunstancia temporal del *“de forma inmediata”*

5.4. La Disposición final segunda del RD ley 18/2020 establece que se mantiene vigentes los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020 **hasta el 30 de junio de 2020**, esto es:

i)La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. (Artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020).

(NOTA 29) Es la conocida como cláusula “anti despidos”; conviene recordar que pese al tratamiento en los medios de comunicación que se ha realizado de ella, no prohíbe el despido, sino que limita las causas de despido por causas objetivas a que no esté provocado por el COVID-19, pero sí es posible el despido por causas objetivas desvinculado del COVID -19, por terceras causas que no tengan que ver (o sí) con el COVID-19 (por ejemplo despidos disciplinarios) o finalizaciones de obras o servicios (hay que recordar, como se verá en el apartado siguiente que los contratos temporales de

fecha cierta de duración están prorrogados el mismo plazo en que en su vigencia ha coincidido el estado de alarma).

La novedad estriba en que la prohibición de despido, cuando es de aplicación, se extiende a fecha determinada y cierta de 30 de junio de 2020.

ii) La **suspensión de los contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD ley 8/2020, de 17 de marzo, **supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido**, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas. (Artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020).

(NOTA 30) Es la excepción planteada en la nota anterior respecto de la finalización de los contratos con fecha cierta en la que el efecto práctico es que los contratos temporales están prorrogados el mismo plazo en que en su vigencia ha coincidido el estado de alarma.

Sin embargo, parece de difícil encaje la prórroga de los contratos de interinidad, toda vez que la incorporación del trabajador sustituido (por ejemplo por una baja médica) vendría a poner fin de por sí al contrato de interinidad sin tener que verse afectado por la prórroga anterior.

Enlaces de interés normativa a que se refiere el presente documento

- 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.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>
- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/05/12/18>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/27/9/con>
- Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad: <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/05/09/snd399/con>
- Boletín Noticias Red TGSS nº11
<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/71f898ba-1f34-4ba0-b9f0-9f0258a9bf8a/BNR+11-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID>
- DGT-SGON-850CRA CONSULTAS SOBRE MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19)
<https://croem.es/wp-content/uploads/2020/04/Respuesta-DGT-CEOE.pdf>
- DGT-SGON-927CRA Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma.
<https://ata.es/wp-content/uploads/2020/05/CRITERIO-INTERPRETATIVO-DGT-ERTE-DURANTE-EL-DESCONFINAMIENTO.pdf>