



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2019/2020
Convocatoria: julio

EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL COVID-19

Labour law during COVID-19

Realizado por el alumno/a D. Naomy Lorenzo Cairós

Tutorizado por el Profesor/a D. Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



ABSTRACT

During the COVID-19 crisis, labour law has been the subject of new rules to reduce the negative effect it may have on workers and employers. Here we will discuss the measures regulated in relation to the employment contract, which may be suspended or, in a way, modified by this situation. For this reason, we examine the special measure taken of the current temporary layoff and the figure of the recoverable paid leave, as well as the need to promote working online from home. It is also important to emphasize the Government forecasts for the most vulnerable groups. For example, self-employed workers, domestic employees, or farm workers. Finally, we will consider the measures taken in the field of Social Security, in special, those resulting from the current temporary lay-off.

Key Words: COVID-19; current temporary lay-off; recoverable paid leave; teleworking; self-employed workers; temporary disability; unemployment benefit; supplementary allowance to the termination of activity.

RESUMEN

Durante la crisis del COVID-19, el Derecho del Trabajo ha sido objeto de nuevas normas con la finalidad de paliar los efectos negativos que esta puede tener sobre trabajadores y empleadores. Aquí analizaremos las medidas reguladas en relación al contrato de trabajo, que podrá verse suspendido o, en cierta forma, modificado por esta situación. Por ello, examinamos la regulación especial de los expedientes de regulación de empleo y la figura del permiso retribuido recuperable, así como la necesidad de promover el teletrabajo. También es importante destacar las previsiones que el Gobierno tomó con respecto a los colectivos más vulnerables. Por último, estudiaremos las medidas tomadas en materia de Seguridad Social, en especial aquellas que se derivan de los expedientes de regulación temporal de empleo.

Palabras clave: COVID-19; expedientes de regulación temporal de empleo; permiso retribuido recuperable; teletrabajo; trabajadores autónomos; incapacidad temporal; prestación por desempleo; prestación extraordinaria por cese de actividad.



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	pág. 1
II.	MEDIDAS EN LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	pág. 3
	1. Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE's).....	pág. 3
	2. El permiso retribuido recuperable.....	pág. 13
	3. La nueva forma de prestar trabajo: el teletrabajo.....	pág. 17
III.	MEDIDAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS.....	pág. 21
	1. Trabajadores autónomos.....	pág. 21
	2. Empleados del hogar.....	pág. 22
	3. Empleo agrario.....	pág. 23
	4. Sector cultural.....	pág. 28
	5. Administraciones Públicas.....	pág. 29
	6. Sector turístico.....	pág. 31
IV.	MEDIDAS RELATIVAS A SEGURIDAD SOCIAL.....	pág. 33
	1. Exoneraciones en las cuota de la Seguridad Social.....	pág. 33
	2. Regulación especial de la Incapacidad Temporal.....	pág. 38
	3. La Prestación por desempleo.....	pág. 41
	4. El cese de actividad.....	pág. 44
V.	CONCLUSIÓN.....	pág. 46



I. INTRODUCCIÓN

El 31 de diciembre de 2019 es localizado en la región china de Hubei el primer caso de coronavirus (COVID-19). De forma vertiginosa esta enfermedad se ha extendido por todo el mundo, hasta el punto de que el pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia internacional¹. Debido a esta situación, el 14 de marzo se aprueba 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, para decretar el estado de alarma a nivel nacional. En él se regulan una serie de medidas de contención, tales como la limitación de la libertad de circulación de las personas (artículo 7), donde tan solo se permiten los desplazamientos a ciertos lugares específicos: supermercados, farmacias, lugar de trabajo,... También se obliga a cerrar ciertos establecimientos y locales, exceptuando aquellos que presten servicios esenciales.

En un principio, el estado de alarma se acuerda con una duración de 15 días, pero al constatar que no serían suficientes, se solicita la autorización al Pleno del Congreso para prorrogar el estado de alarma hasta las 00:00 horas del 12 de abril. El 28 de marzo entra en vigor el Real Decreto 476/2020, por el que se prorroga el estado de alarma, y en el que se añade una disposición adicional, solicitada por el Congreso, que obliga al Gobierno a informar semanalmente a éste *“sobre el grado de ejecución de las medidas adoptadas y su eficacia para alcanzar los objetivos*

¹ 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. «BOE» núm. 67, de 14/03/2020

propuestas”². Pero esta no será la última prórroga. En total, tienen lugar seis prórrogas más que alargan el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 21 de junio. Esto se debió a que, a pesar de que cada semana obteníamos un gran avance, el virus se había propagado de tal forma que se hacía necesario continuar con la situación de confinamiento y limitación de la circulación durante algún tiempo más.

El día 28 abril, mientras nos encontrábamos en la tercera prórroga, se aprueba en el Consejo de Ministros el Plan para la desescalada, con el que se regulaba el paso del pleno confinamiento que estábamos viviendo hasta ese momento, hacia la denominada “nueva normalidad”. Este Plan está formado por una serie de fases: una fase 0 o preliminar y tres fases de desescalada. Se caracteriza por ser “*gradual, asimétrico, coordinado con las comunidades autónomas, y adaptables a los cambios de orientación necesarios en función de la evolución de los datos epidemiológicos y del impacto de las medidas adoptadas*”³.

Una vez finalizado el estado de alarma y las diferentes fases del Plan de desescalada entraríamos en la “nueva normalidad”, en la que las restricciones fueron desapareciendo, aunque con la necesidad de mantener aún ciertas medidas.

² Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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. «BOE» núm. 86, de 28 de marzo de 2020

³ Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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. «BOE» núm. 129, de 09/05/2020.

La crisis del coronavirus no solo afectará en el aspecto sanitario, sino que hará mella de manera esencial en el ámbito laboral. Una vez instaurado el estado de alarma, la limitación a la libre circulación de las personas y, por ende, la disminución de la demanda, provocarán que disminuyan las ofertas de empleo, aumenten los despidos y que se pongan en peligro a empresas y autónomos que no podrán continuar prestando sus servicios, incluso pudiendo algunas desaparecer. Por tanto, se hace necesario regular y establecer ciertas medidas para contener las consecuencias que esta crisis sanitaria pueda producir en el ámbito laboral. A estas medidas y su impacto en el empleo nos referiremos en este trabajo, con especial mención de aquellos sectores que se han visto más vulnerables ante la situación. También haremos una breve síntesis de los aspectos que han incidido en mayor medida en el ámbito de la Seguridad Social.

II. MEDIDAS EN LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE's) ^{4 5}

En el Capítulo II del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, encontramos la normativa que flexibiliza los

⁴ “Preguntas frecuentes: Información sobre la presentación de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor por causa del COVID-19 en el Ministerio de Trabajo y Economía Social”. Disponible en www.mitramiss.gob.es (fecha de última consulta: 25 de junio de 2020).

⁵ “Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-Ley 8/2020”. Disponible en www.mitramiss.gob.es (fecha de última consulta: 25 de junio de 2020).

mecanismos de ajuste temporal de empleo. La finalidad principal de este paquete de normas es evitar los despidos que se puedan dar como consecuencia de la crisis del COVID-19. *“A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas...contribuye a minorizar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos”*⁶. De esta forma, una vez sea retomada la actividad se mantienen a aquellos trabajadores *“que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa”*⁶. La medida que más controversias y dudas ha suscitado entre trabajadores y empresas es la que recogen los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020: la posibilidad de plantear expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE's) por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Un ERTE *“es el procedimiento que han de realizar las empresas cuando, como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan que suspender temporalmente la totalidad o parte de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras en dicha empresa”*⁴. Por tanto, se trata de un mecanismo que permite a la empresa, ante situaciones que le impiden continuar con las prestaciones básicas del contrato de trabajo (prestar trabajo y pagar salario), suspender este, evitando así el despido o extinción de la relación laboral. Esta modalidad de suspensión de contratos está regulada en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que, a su vez,

⁶ Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

ha sido desarrollado por 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. Mediante el expediente de regulación de empleo no solo se podrá suspender la relación laboral, sino que también se permite la reducción temporal de la jornada⁴.

Tanto los expedientes por fuerza mayor, como los justificados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante causas ETOP) deberán estar motivados en ciertas situaciones que, de una u otra forma, se justifican en la crisis del COVID-19. Por ello, el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, prevé una serie de causas directas o indirectas que justificarán el ERTE por fuerza mayor⁶. Las causas directas son:

1. Todas aquellas medidas tomadas por el Gobierno que impliquen la suspensión o cancelación de actividades. Esto es lo que ocurrió, entre otras, con las actividades suspendidas por el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.
2. *“Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria”*

Como causas indirectas el precepto habla de *“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”*.

Si las empresas quisieran presentar un ERTE por causas distintas a estas *“deberán justificar en la memoria de presentación del ERTE las razones por las que consideran que el ERTE es de fuerza mayor, las cuales serán valoradas por el órgano competente para su resolución”*⁴.

Con respecto a las causas ETOP, el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 no hace referencia a causas concretas, sino que tan solo deja claro que tendrán que estar relacionadas con el COVID-19, por lo que podemos tomar como referencia lo que ya conocemos como causas económicas, técnicas, organizativas y de producción⁷, justificando que éstas tienen explicación en dicha crisis.

Con respecto al procedimiento, éste no cambia demasiado, pero sí que se han incorporado algunas especialidades. El procedimiento para presentar un ERTE por fuerza mayor comienza conjuntamente con la solicitud ante la autoridad laboral y la comunicación a los trabajadores *“y, en caso de existir, a la representación sindical”*⁴. Una de las especialidades es que junto con la solicitud se deberán anexionar ciertos documentos: *“informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa”*⁵. Una vez se ha solicitado, *“la autoridad laboral verificará la existencia de fuerza mayor”*⁴. Tendrá un plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud para ello. La segunda especialidad es la posibilidad de que la autoridad laboral solicite a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe potestativo que, en su caso, se deberá emitir en el plazo de 7 días. Si la autoridad laboral entendiera que no existe dicha fuerza mayor que justifique el ERTE, se permite que la empresa

⁷ Previstas en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



lo plantee por causas ETOP. Al contrario, si determinara que sí existe dicha causa, se les comunicará a los trabajadores y, *“tras dicha comunicación, a las personas trabajadoras se les podrán reconocer la prestación de desempleo”*⁴. En tal caso, *“estas medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor”*⁴.

Es importante saber cuál será la autoridad laboral competente, es decir, aquella que decidirá si de verdad concurre o no la fuerza mayor determinante de los expedientes. La autoridad laboral competente será el Ministerio de Trabajo y Economía para tramitar los ERTES de las personas trabajadoras *“que presten servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma”*⁴. Sin embargo, *“si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitios en una comunidad autónoma y hay afectados en esa comunidad”* la autoridad laboral competente será la que fija la comunidad autónoma, al igual que si el centro de trabajo afectado por el ERTE se encuentra en una sola comunidad⁴.

El procedimiento para presentar un ERTE por causas ETOP también será el mismo, pero con tres particularidades. Una de ellas ya la hemos comentado: la solicitud potestativa del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además de esta, el artículo 23 del Real Decreto-Ley prevé la constitución de la comisión representativa, la cual si es posible se formará con los representantes de los trabajadores. Pero también imagina la posibilidad de que no hubiera representación. En tal caso, se constituirá con *“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". De no poderse dar esta opción, el artículo prevé aún otra posibilidad: *"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 última especialidad que se recoge es que el periodo de consultas no podrá exceder del plazo de 7 días⁵.

Al igual que ocurre con los procedimientos, también se establecen unas condiciones especiales para los ERTES justificados en la crisis del COVID-19. Estas se establecen en los artículos 24 y 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo⁸:

- La exoneración en las cuotas de la Seguridad Social (artículo 24.1)
- La exoneración de la obligación de cotizar *"no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos"* (artículo 24.2)
- En el momento en que la autoridad laboral constate la fuerza mayor y sea comunicado a los trabajadores, se le reconocerá el derecho a la prestación contributiva por desempleo. La especialidad es que se reconocerá a todo trabajador, aun cuando

⁸ Estas especialidades están desarrolladas en el apartado IV de este trabajo: Medidas relativas a Seguridad Social.

no cumpla con el período de cotización mínimo que nuestro ordenamiento exige (art. 25.1 a)).

- En este mismo sentido, tampoco computara “*el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo...a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos*”(art. 25.1 b))

El artículo 28 del Real Decreto-Ley 8/2020 no especifica cuál será exactamente la duración de los expedientes, pero sí nos dice que estos estarán vigentes “*mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19*”. A su vez, la disposición adicional primera del 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, nos dice que para el caso de ERTES por fuerza mayor, la “*duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo,...y sus posibles prórrogas*”. En este sentido, la causa que justifica dichos expedientes terminó el día 21 de julio con la finalización de la última prórroga del estado de alarma. A pesar de ello, con la promulgación del Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se amplía la posibilidad de presentar un ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020⁹.

En el momento en el que nuestro país comienza con el Plan de desescalada se comienza a impulsar la actividad de algunas empresas, naciendo la figura del expediente de regulación de empleo por fuerza mayor

⁹ Prorrogado en primer lugar hasta el 30 de junio por el Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

parcial. Por tanto, se permite que se vaya reactivando la actividad, reincorporando a algunos de sus trabajadores a sus puestos y manteniendo en el expediente a los restantes. Esto es lo que establecen los Reales Decreto-Ley 18/2020 y 24/2020, obligando a las empresas, a su vez, a fomentar la utilización de medidas de reducción de jornada.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha encargado de responder algunas cuestiones sobre la presentación de los ERTES. Para ello ha puesto a disposición en su página web, desde el 6 de abril, un archivo dando respuestas a las preguntas frecuentes que se puedan dar al respecto. De entre estas, debemos hacer constar algunas de ellas. Por ejemplo, en la pregunta frecuente número 6 de este documento se cuestiona si es posible modificar un ERTE que en un principio se presentó por causas ETOP, pero que, tras la declaración del estado de alarma, se ha transformado en fuerza mayor. El Ministerio deja claro que esto no es posible y que será necesario desistir del primero y presentar uno nuevo. Al igual, la empresa puede plantearse qué hacer si después de realizar el expediente para algunos de sus trabajadores, entiende que es necesario que este afecte a más trabajadores. En este caso, será necesario que se presente un segundo ERTE. Otra cuestión importante es si la empresa tiene que dar de baja a los trabajadores en la seguridad social. *“Durante los ERTES no se debe dar de baja a los trabajadores en la Seguridad Social, ya que siguen de alta”*⁴.

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo no solo se limitó a proteger el empleo durante los meses en los que se encontraba vigente el estado de alarma, sino que fue aún más lejos, planteándose la posibilidad de que, una vez terminado el expediente, el empleador buscará el despido o extinción de los contratos de los trabajadores afectados. Para evitar estos

despidos masivos, estipuló en la disposición adicional sexta el “*compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad*”. En un principio dicho compromiso solo afectaba a “*las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22*” del Real Decreto 8/2020 (esto es, causados por fuerza mayor), pero más tarde, con la promulgación del Real Decreto 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección de trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se extendió dicha salvaguarda a los “*expedientes de regulación temporal de empleo basados en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del presente real decreto-ley*” (esto es, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Por supuesto, también se establecieron las excepciones, es decir, las causas de despido o extinción que no supondrían incumplimiento al compromiso:

1. *“Cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado como procedente*
2. *Dimisión*
3. *Muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora*
4. *Ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo”*

5. En cuanto a los contratos temporales: *“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”*
6. *“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”*

El incumplimiento del compromiso implicará que *“deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes”*.

Con la misma finalidad, el artículo 2 del Real Decreto 9/2020, de 27 de marzo, determina que ni la fuerza mayor ni las causas ETOP podrán ser utilizadas por el empleador como justificación de un despido o de la extinción del contrato.

En este mismo sentido, se aprueba en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 9/2020 que *“la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-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”*.

2. El permiso retribuido recuperable^{10 11}

Con 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, se establecen ciertas limitaciones a la movilidad de las personas, permitiendo tan solo desplazamientos justificados, como puede ser el acudir a su lugar de trabajo. Sin embargo, el Gobierno con vistas a conseguir una mayor contención del virus y, por ende, una liberación de la saturación del Sistema Nacional de la Salud, toma la determinación de que los días 30 de marzo a 9 de abril (ambos inclusive) solo se llevarán a cabo las actividades esenciales, por lo que los trabajadores que no desarrollen este tipo de actividades, no podrán acudir a su puesto de trabajo. Para evitar que esta situación pudiera traer aún más consecuencias económicas para los trabajadores, se dictó el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales.

El permiso retribuido recuperable implica que los trabajadores que no puedan acudir a su puesto de trabajo porque no es considerado como esencial, conservarán el derecho a su salario (tanto salario base como los complementos salariales), como si hubieran continuado con su puesto de trabajo (art. 2.2). El permiso tiene un carácter obligatorio y, como decimos,

¹⁰ Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

¹¹ Orden SND/307/2020, de 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.

limitado en el tiempo: solo los días 30 de marzo a 9 de abril (artículo 2.1); además, solo se podrá aplicar a ciertos trabajadores. Hablamos de trabajadores por cuenta ajena y nunca será aplicable a trabajadores por cuenta propia, que podrán continuar prestando sus servicios como lo hacían anteriormente, salvo aquellos que hayan visto su actividad paralizada como consecuencia del establecimiento del estado de alarma. Estos trabajadores podrán prestar servicios tanto en empresas del sector público, como del sector privado. No obstante, no todos podrán beneficiarse de este permiso, sino que deberán dedicarse a actividades, primero, que no hayan sido paralizadas por la declaración del estado de alarma, y segundo, que no sean de las actividades excluidas en el artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 10/2020:

a) *“Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley*

b) *Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.*

c) *Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.*

d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.

e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios”.

Con respecto a la letra a) en el anexo del Real Decreto-ley se establecen las actividades a las que no se les podrá aplicar el permiso retribuido recuperable por considerarse esenciales. Entre otras, encontramos, servicios sanitarios, centros de producción o de distribución de bienes y servicios de primera necesidad, etc.

Estas horas que no fueron prestadas se podrán recuperar, según el artículo 3 del Real Decreto-Ley, “desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020”. Así, en este artículo se establece el procedimiento a seguir para establecer la recuperación: En primer lugar, se deberá dar un periodo de consulta, que podrá ser sustituido por mediación o arbitraje si las partes así lo quieren. El periodo de consultas tendrá una duración máxima de 6 días, y se dará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. De no existir dicha representación, la comisión negociadora estará compuesta por una persona por cada sindicato más representativo del sector al que pertenezca la empresa y que tenga legitimación para formar dicha comisión. En caso de que esta tampoco pueda ser constituida, se realizará el periodo de consulta con tres personas trabajadoras de la propia empresa. El acuerdo deberá ser tomado por mayoría de las personas que integran la representación legal o comisión

representativa, siempre que representen a la mayoría de personas afectadas por el permiso. *“El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado”*¹¹. Si, por el contrario, no se llega a acuerdo, *“la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas”*¹¹. Por último, el artículo, en su apartado 3, establece unas restricciones:

- No se pueden incumplir los periodos mínimos de descansos diarios ni semanales previstos en la ley o en convenio colectivo.
- No incumplir el preaviso mínimo de 5 días que prevé el artículo 34.2 párrafo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- No superar la jornada máxima anual.
- No vulnerar los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

En el artículo 4 se permite que la empresa dedicara un mínimo de la plantilla o estableciera unos turnos de trabajo, siempre que sea necesario para mantener la actividad indispensable. Según este artículo, *“esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos”*.

Por último, debemos destacar las menciones especiales que se hacen en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, y en la Orden SND/307/2020, de 30 de marzo:

- a. En la disposición transitoria segunda establece que *“aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido en este real decreto-ley en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente”*.
- b. Con respecto a los empleados públicos, en las disposiciones adicionales primera y segunda se deja claro que se dictaran instrucciones y resoluciones especiales.
- c. Para los servicios esenciales en la Administración de Justicia la disposición adicional tercera prevé que se seguirán cumpliendo según lo dispuesto lo estipulado por el Ministerio de Justicia, el Consejo General del poder Judicial y la Fiscalía General del Estado.
- d. La Orden SND/307/2020 en su artículo tercero destaca que las actividades de representación sindical y patronal no están afectadas por el Real Decreto- Ley 10/2020.

3. La nueva forma de prestar trabajo: el teletrabajo.

El acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2012¹², define el teletrabajo como *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*. Este acuerdo deja claro el carácter voluntario del teletrabajo, que podrá decidirse por el trabajador y empresario, desde el principio de la relación laboral o *“puede incorporarse de forma voluntaria más tarde”*. Por supuesto, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y el mismo acceso a la información y formación que los trabajadores que desarrollan su actividad desde el centro de trabajo¹³.

Este aún no ha sido regulado como tal en nuestro ordenamiento, pero sí que nuestro Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 13, regula la figura del contrato de trabajo a distancia. Este se define como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este”*. El antecedente de esta modalidad de contrato es el llamado *“contrato de trabajo a domicilio”* que desapareció con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹³. A pesar de que estas figuras comparten que el trabajo no se presta

¹² Consultado en www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf y <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

¹³ GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 440.

de forma presencial, el teletrabajo se deslinda de ella, pues incorpora las nuevas tecnologías¹⁴.

Con el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se establece el carácter preferente del trabajo a distancia durante la crisis del COVID-19¹⁵. Esta forma de organización se justifica en “*garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria*”, para lo cual se exige a las empresas que pongan a disposición de los empleados los medios necesarios para “*mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia*”.

La medida del teletrabajo se podrá adoptar por acuerdo colectivo o individual, cumpliendo una serie de requisitos: “*Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales. Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable. Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido el registro de la misma-, descansos, etc.). Que, si se prevé la disponibilidad de medios electrónicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas*”¹⁶.

¹⁴ GARCÍA ORTEGA, J.: “Contratación laboral”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M.,Dir.): *Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pág.262.

¹⁵ El artículo 5 es prorrogado por el artículo 15 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

¹⁶ “Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus”. Disponible en www.mitramiss.gob.es (fecha de última consulta: 30 de junio de 2020).

El artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 permite que, *“en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento”* dicha modalidad de teletrabajo, se pueda establecer sin necesidad de cumplir con *“la obligación de efectuar la evaluación de riesgos en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”*. Será suficiente con que el propio trabajador realice una autoevaluación voluntaria.

Es importante que trabajador y empleador cuiden que el teletrabajo no colisione con dos derechos de suma importancia: el derecho a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal; y el derecho a la desconexión digital. Ambos derechos están íntimamente relacionados, así nos lo hace ver el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Este artículo pone especial atención a los trabajadores que realizan de forma total o parcial un trabajo a distancia y a los teletrabajadores, puesto que estas figuras, al prestarse la actividad laboral en el domicilio, podrían dificultar los tiempos de descanso que debe disfrutar todo trabajador y, por tanto, poner en peligro su salud. Por ello, el precepto exige que *“el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”*. Todo esto con la finalidad de que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo de descanso y de su vida personal, sin hacer mella en el trabajo.

III. MEDIDAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS

1. Trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos son uno de los colectivos más vulnerables ante la situación de crisis que nuestro país está pasando. Por ello, el Gobierno se ha encargado de regular una serie de medidas que tratan de proteger que estos trabajadores superen dicha crisis y no se vean obligados a dejar su actividad. Las medidas no solo van dirigidas al ámbito laboral y de Seguridad Social, sino que se han previsto una multiplicidad de normas con ayudas relacionadas con el arrendamiento, suministros, etc.; también con respecto al ámbito tributario o para mantener la financiación y liquidez de este colectivo. En esta exposición solo trataremos los aspectos más relevantes en relación al ámbito laboral y de la Seguridad Social.

La medida más sonada es la de la regulación que el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, hace de la prestación extraordinaria por cese de actividad. Hablaremos de ella en el apartado de “medidas relativas a Seguridad Social”.

Otras medidas que, debido a la extensión limitada del trabajo, solo nombraremos, son: la moratoria de las cotizaciones sociales de la Seguridad Social, regulada en el artículo 34 Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo y la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril; el aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social, del artículo 35 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo; y la opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de los trabajadores del RETA que hubieran optado inicialmente por una entidad gestora prevista en la disposición adicional décima y undécima del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril.

2. Empleados del hogar

El Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, dispone para los trabajadores del Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, un subsidio extraordinario por falta de actividad (artículos 30 a 32). Los beneficiarios de este subsidio serán, por tanto, todas aquellas personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes de la entrada en vigor del estado de alarma. Para acogerse a él deberán estar en alguna de las dos circunstancias que prevé el artículo 30:

- Que *“hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19”*.
- O que se haya extinguido su contrato de trabajo por despido o *“por el desistimiento del empleador o empleadora”*.

Para justificar que se encuentran en alguna de estas situaciones podrán aportar *“una declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicios”* para el primer caso, o con la carta de despido, la comunicación del desistimiento o la documentación de la baja para el segundo supuesto.

Estos trabajadores recibirán el subsidio *“por periodos mensuales, desde la fecha de nacimiento del derecho”*. Se entenderá por fecha de

nacimiento la fecha de la declaración responsable o de la baja en la Seguridad Social.

Es importante tener en cuenta que este subsidio extraordinario “*será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y por el permiso retribuido recuperable*” al que nos referimos anteriormente.

3. Empleo agrario

La crisis del COVID-19 afecta de una mayor forma, si cabe, a aquellos sectores donde no es posible realizar la actividad mediante el trabajo a distancia o teletrabajo. Esto es lo que ocurre con el sector primario, en el que es imposible mecanizar la actividad, siendo necesaria la labor de las personas trabajadoras. Así, la declaración del estado de alarma, junto con las limitaciones a la circulación han provocado que haya disminuido de forma considerable la oferta de mano de obra que se pueda encargar de las tareas agrarias. Además, esta crisis coincide muchas veces con las temporadas de mayor trabajo, esto es, las épocas de recolección. Dicha situación amenaza con afectar al abastecimiento de los ciudadanos, pudiendo influir tanto en la oferta como en el precio de los productos alimenticios. Se vuelve aún más peligroso debido a la posibilidad de que los cultivos se pierdan si no se actúa con la mayor brevedad. Por ello se hace necesario tomar ciertas precauciones con el objetivo principal de obtener la mano de obra suficiente que nos permita mantener el abastecimiento alimentario¹⁷. Estas medidas se prevén en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia

¹⁷ Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. «BOE» núm. 98, de 08/04/2020.

de empleo agrario, el cual *“tiene por objeto favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo”*. Lo que se trata, por tanto, es de promover la contratación de trabajadores temporales, aún cuando sean trabajadores que están cobrando una prestación por desempleo, o incluso trabajadores migrantes sin permiso de trabajo, consiguiendo así la mano de obra que se necesita.

El artículo 2 determina que podrán ser beneficiarios de esta flexibilización laboral: *“las personas que a la entrada en vigor del real decreto-ley se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:*

- a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad.*
- b) Trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad conforme a lo señalado en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los términos señalados en el artículo 3.1.b).*
- c) Trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.*
- d) Asimismo podrán acogerse los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años”*. Para estos últimos se aprueba, en la disposición adicional

segunda del Real Decreto-Ley 19/2020, de 26 de mayo, la concesión de una autorización de residencia por haber prestado esta actividad, para el momento en que termine la vigencia del Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril. La autorización *“tendrá una vigencia de dos años, renovable por otros dos, y será válida en todo el territorio nacional y sin límites sectoriales o de actividad, todo ello sin perjuicio de que, para el acceso a la residencia de larga duración, se tendrán en cuenta todos los periodos de residencia, legal y continuada, con esta u otras autorizaciones de las que haya sido titular”*¹⁸.

Además de encontrarse en alguna de estas situaciones, será necesario que los trabajadores tengan domicilio próximo al centro de trabajo. Esto es, que *“el domicilio del trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo. Las comunidades autónomas podrán ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios”*.

Lo más relevante en este sentido es la compatibilidad que tiene este tipo de contratos temporales, y la retribución que se derive de ellos, con ciertas situaciones, pues es esto lo que permite que se pueda aumentar considerablemente la oferta de mano de obra en el ámbito agrario. Será compatible:

¹⁸ Nuevas medidas complementarias para paliar los efectos del COVID-19. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Mayo/&detail=Nuevas-medidas-complementarias-para-paliar-los-efectos-del-COVID19> (fecha de última consulta: 3 de julio de 2020).

- Con el subsidio por desempleo para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario; o la renta agraria.
- Con las prestaciones por desempleo derivadas de las suspensión del contrato por la razón del artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Sin embargo, es importante decir que será incompatible con la prestación derivada de los expedientes de regulación temporal de empleo que regula el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, para la crisis del COVID-19.
- *“Con cualquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- *Con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*
- *Con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación”.*

Por tanto, será incompatible como decimos, con los expedientes de regulación de empleo de los artículos 22, 23 y 25 del Real Decreto 8/2020, de 17 marzo; y con la prestación extraordinaria por cese de actividad del artículo 17 del mismo. Pero, al igual, es incompatible con: *“las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Asimismo, será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre”*; y *“con la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social”*.

Será la empresa o empleador el encargado de poner en conocimiento de los servicios públicos de empleo autonómicos competentes de las ofertas de trabajo, para que estos busquen a las personas trabajadoras¹⁹. De haber más demanda que ofertas de empleo, se estará a los criterios prioritarios que establece el artículo 5.3 del Real Decreto-Ley: *“a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación. b) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo. c) Personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral. d) Migrantes cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el periodo comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020. e) Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años”*.

¹⁹ Artículo 15 del Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. «BOE» núm. 98, de 08/04/2020.

Por supuesto, ante esta situación se debe proteger también la salud del trabajador, por lo que el artículo 4 obliga al empresa a *“asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19”*.

En un principio, todas estas medidas se preveían con duración hasta el 30 de junio de 2020, pero el artículo 1 del Real Decreto-Ley 19/2020 prorroga *“los artículos 1 a 5 y disposiciones adicionales primera y segunda”* hasta el 30 de septiembre de 2020, pues con esta prorroga se busca mantener la mano de obra hasta el momento en que terminen las campañas de mayor actividad¹⁸.

También se prevén algunas particularidades para simplificar la tramitación de los procedimientos que se tengan que llevar a cabo como consecuencia de la crisis ante la Seguridad Social, en el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Social de la Marina (disposiciones adicionales tercera y cuarta). Las disposiciones adicionales tercera y el apartado 1 de la disposición adicional cuarta estarán vigentes hasta que *“se normalice el funcionamiento de las oficinas de atención e información al ciudadano de las distintas entidades gestoras de la Seguridad Social”* (disposición final sexta Real Decreto-Ley 13/2020).

No olvidemos que los trabajadores autónomos agrarios también serán beneficiarios de la prestación extraordinaria por cese de actividad que regula el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

4. Sector cultural

Durante este período también se regularon medidas específicas para apoyar a los trabajadores del sector cultural. Estas están previstas en el Real Decreto-Ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En concreto, son de especial importancia las medidas contenidas en los artículos 2 y 4.

En el artículo 2 se reconoce la prestación por desempleo de forma extraordinaria a aquellos trabajadores que se dedican a espectáculos públicos. Este colectivo no trabaja de forma permanente, lo que hace que no lleguen a conseguir las condiciones necesario para acceder a la prestación. De esta forma, a los requisitos del artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social se le establecen ciertas especialidades: “*no será exigible encontrarse en situación de alta o asimilada al alta*”, ni “*estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social*”.

El artículo 4 se dedica a aquellos contratos de espectáculos , de cuantía no superior a 50.000 euros, que cualquier entidad del sector público contrató y que quedaron en suspenso debido a la pandemia. En estos casos, “*el órgano de contratación podrá acordar que se abone al contratista hasta un 30 por ciento del precio del contrato, como anticipo a cuenta de dicho precio*”. Si en cambio, el contrato queda resuelto, “*el órgano de contratación podrá acordar una indemnización a favor del contratista que no podrá ser inferior al 3, ni superior al 6 por ciento del precio del contrato*”.

5. Administraciones Públicas



El artículo 16 del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, es el primero en contener una medida laboral con respecto a las Administraciones Públicas. En esta norma se permite que la Administración haga uso del mecanismo del artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que admite que se aplique la tramitación urgente en caso *“de acontecimientos catastróficos, de situaciones que supongan grave peligro o de necesidades que afecten a la defensa nacional”*. Por razón de este artículo 16, por tanto, *“a todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia”*. Así, la disposición transitoria única de este Real Decreto-ley especifica que esta previsión se aplicará *“a los contratos necesarios para hacer frente a la situación”* derivada de esta crisis, *“cuya tramitación se hubiere iniciado con anterioridad a su entrada en vigor”*.

El artículo 34 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, recoge una serie de medidas para los supuestos en los que un contrato público quede en suspenso por razones derivadas de la crisis del COVID-19.

En el artículo 36 de este Decreto se prevén medidas para las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en las que no nos detendremos: jornadas laborales extraordinarias y posibilidad de realizar contratos indefinidos y temporales.

Los empleados públicos en activo podrán solicitar colaborar *“en las áreas de carácter sanitario, sociosanitario, de empleo, para la protección*

de colectivos vulnerables y aquellas otras que requieran un refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19”. La disposición adicional decimoctava del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, nos dice que en estos casos, no cambiará ni el organismo que otorga la prestación ni el contrato de trabajo. Este mismo precepto acepta que se dé la colaboración de manera presencial o a distancia.

6. Sector turístico.

El cierre de fronteras que se produjo como consecuencia de la crisis del COVID-19 afectó en gran medida al sector turístico de nuestro país. Muchas de las empresas dedicadas a este ámbito predecían su mayor rentabilidad en la época de primavera y verano. Sin embargo, como respuesta a la crisis sanitaria los gobiernos de muchos países tomaron la decisión de no permitir el flujo de turistas, haciendo que la hostelería y demás comercios dedicados al turismo tuvieran que cerrar sus puertas de manera provisional. Además, esta crisis ocurría cuando los empresarios turísticos intentaban salir de otra dificultad: la quiebra del turoperador británico Thomas Cook. De esta forma, la primera medida prevista (plasmada en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19), fue la “*ampliación de la línea de financiación Thomas Cook*”. Esta financiación fue establecida por el Real Decreto-ley 12/2019, de 11 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Thomas Cook con un máximo de 200 millones de euros. Con

esta nueva norma se añaden 200 millones de euros más a los inicialmente previstos, de los que podrán gozar *“las empresas y autónomos con domicilio social en España que formalicen operaciones en la Línea «ICO Empresas y Emprendedores», cuya actividad se encuadre”* en uno de los CNAE del sector turístico que establece la disposición adicional primera del Real Decreto-ley. *“Su aplicación será automática sin necesidad de desarrollo alguno, instruyéndose al ICO para que con carácter inmediato realice las gestiones oportunas con las entidades financieras”*²⁰.

En el artículo 13 de este mismo Decreto encontramos otra medida, concretamente dirigida a los trabajadores fijos discontinuos vinculados a la actividad turística. Estos trabajadores ven que la temporada alta en la que estarían en activo (meses febrero-junio) se ve perjudicada por la crisis y, por tanto, no podrán trabajar. Este artículo permite que las empresas en esta situación puedan *“aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores”*. Esta bonificación solo se prevé para empresas del sector privado *“dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos*

²⁰ Fuentes, J.: “Dossier: Incidencia del coronavirus en el ámbito laboral y medidas del Real Decreto-Ley 7/2020 y el Real Decreto 463/2020”, marzo 2020. Disponible en <https://www.thomsonreuters.es/es/soluciones/dossier-incidencia-coronavirus.html> (fecha de última consulta: 12 de junio de 2020).

discontinuo”, que pertenezcan a cualquier lugar de España, “*salvo en las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias, durante los meses de febrero y marzo de 2020*”, porque estas se beneficiaran de “*la bonificación establecida en el artículo 2 del Real Decreto-ley 12/2019*”. Esta medida “*será de aplicación desde el día 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2020*”.

IV. MEDIDAS RELATIVAS A SEGURIDAD SOCIAL

1. Exoneración en las cuotas de Seguridad Social.

Una de las especialidades más relevante que se regula para los expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, es la exoneración de la empresa en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. En concreto, se exonera “*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*”²¹. Es importante tener en cuenta que esto no perjudicará a las personas trabajadores, puesto que se mantendrá dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración, como decimos, se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre a petición del empresario, que deberá

²¹ Artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. «BOE» núm. 73, de 18/03/2020.

comunicar *“la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada”*²⁵.

La exoneración se reguló, en principio, para los meses de marzo y abril de 2020, con unos porcentajes que variarían según el número de la plantilla²². Así, si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena. En situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración sería del 100%. Si en cambio, tiene cincuenta o más trabajadores, la exoneración es del 75%. Sin embargo, al prorrogarse los ERTE's. también se hacía necesario prorrogar la exoneración más allá de abril. El primer aplazamiento se llevó a cabo con el artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, para los meses de mayo y junio. Con este Real Decreto surge la diferencia, ya comentada, de la fuerza mayor total y la fuerza mayor parcial, que también tendrá influencia en la exoneración. Para los casos de fuerza mayor total, el artículo 4 contiene la misma regulación que se aplicó para los meses de marzo y abril. En cambio, para la fuerza mayor parcial distingue dos supuestos: que se reinicie *“la actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentaje de jornada trabajada de ese reinicio”* y que la empresa *“continúe 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”*. De este modo, el porcentaje será diferente según se trate de uno u otro supuesto, y, de igual forma, será distinto según el mes.

²² La concreción del número de personas trabajadoras en la empresa se hará a fecha 29 de febrero de 2020.



Fuerza mayor parcial (art. 4 RD-Ley 18/2020)		Empresas con menos de 50 trabajadores	Empresas con 50 o más trabajadores
Que reinicien la actividad	Mayo	85%	60%
	Junio	70%	45%
Que tengan suspendida la actividad	Mayo	60%	45%
	Junio	45%	30%

La segunda prórroga se establecerá hasta septiembre de 2020 por el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio. De igual forma, en este encontraremos la diferencia entre la fuerza mayor parcial (artículo 4) y la fuerza mayor total (disposición adicional primera). La diferencia es que en la fuerza mayor total solo se hace referencia al supuesto de que las empresas continúen con sus actividades suspendidas.



Fuerza mayor parcial (artículo 4 RD-LEY 24/2020)		Empresas con menos de 50 trabajadores	Empresas con 50 o más trabajadores
Que reinicien la actividad	Julio - septiembre	60%	40%
Que tengan suspendida la actividad	Julio - septiembre	35%	25%

Fuerza mayor total (disposición adicional primera RD-LEY 24/2020)		Empresas con menos de 50 trabajadores	Empresas con 50 o más trabajadores
Que tengan suspendida la actividad	Julio	70%	50%
	Agosto	60%	40%
	Septiembre	35%	25%

En el apartado segundo del artículo 4 también se hace mención a los ERTE's justificados en causas ETOP, remitiéndose a las reglas de exoneración del apartado anterior.

Lo novedoso del Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, es que prevé, en el apartado segundo de la disposición adicional primera, la posibilidad de disfrutar de la exoneración en el caso de que la empresa se vea obligada a sufrir "*nuevas restricciones o medidas de contención*" derivadas de un nuevo rebrote. Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores, se exonera del "*80% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre*"; y si tuviera 50 o más, la exoneración es del 60%.

Según el tipo de aportación empresarial del que estemos hablando la exoneración estará a cargo de uno u otro ente:

- Si se trata de la aportación empresarial por contingencias comunes, la exoneración correrá a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social.
- Si se trata de la aportación empresarial por contingencias profesionales, estará a cargo de las mutuas colaboradoras.
- Para la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional, el Servicio Público de Empleo Estatal
- Y para las aportaciones que financian sus prestaciones, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

2. Regulación especial de la Incapacidad Temporal.

Incluso antes de declararse el Estado de Alarma en nuestro país ya surgían ciertas situaciones especiales sin ninguna previsión en nuestro ordenamiento. Esto fue lo que ocurrió con muchos trabajadores que se veían obligados a no acudir a su puesto de trabajo y a quedarse aislados al haber estado en contacto con alguien que estaba o podía estar infectado. De esta forma, tendrían que quedarse en casa, siguiendo los protocolos establecidos por las autoridades sanitarias, hasta conocer sí estaban o no contagiados, lo que produciría dudas sobre su situación laboral. Para solventar esta situación, el Director General de Ordenación de la Seguridad Social dicta, el 26 de febrero, el criterio 2/2020, en el que se decreta que estos periodos de aislamiento preventivo serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Y, de la misma manera, los trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la Ley, tendrán derecho a la prestación que se deriva de dicha incapacidad. No es la primera vez que nuestro país toma una medida de este tipo, pues ya con la Resolución de 7 de mayo de 2009 se *“amplió la protección por IT a los periodos de aislamiento preventivo en relación con la enfermedad infecciosa ocasionada por el virus A H1 N1 (conocido popularmente como “gripe porcina” o “gripe A”)*”²³

El artículo 169.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social nos presenta los requisitos esenciales para que una situación sea determinante de incapacidad temporal:

²³ ALONSO ARANA, M.: “Incidencia del coronavirus en el ámbito laboral”, Aranzadi Digital núm.. 1/2020 parte Estudios y comentarios. Disponible en www.aranzadi.aranzadigital.es (fecha de última consulta: 19 de mayo de 2020)

- *“Falta de capacidad para el trabajo provocada por causas ligadas a una enfermedad o accidente*
- *Necesidad de asistencia sanitaria*
- *Previsibilidad de curación a corto o medio plazo”²³*

En este caso, no podemos entender que se haya dado un accidente o una enfermedad, pues ni siquiera se sabe aun si están infectados. Por ello, se hace necesario este criterio, que no solo permita beneficiarse de la condición, sino también de la posible prestación. A pesar de ello, para que nazca ese derecho a la prestación por enfermedad común se siguen exigiendo los mismos requisitos del artículo 172 de la Ley General de Seguridad Social: la afiliación y el alta en la Seguridad Social y que el trabajador cuente con *“ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante”* de cotización. Así, si se cumplen los requisitos, el trabajador se beneficiará realmente de dos prestaciones: la asistencia sanitaria y la prestación económica²³.

Siguiendo este Criterio 2/2020, el artículo quinto del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, prevé que no solo los periodos de aislamiento, sino también los de contagio, sean considerados como *“situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal”*. Por tanto, ya no se considera como contingencia común, sino como contingencia profesional, aunque tan solo sea a efectos de prestación. Esta diferencia traerá consecuencias diversas en cuanto a quién es el encargado de pagar y cuál es el valor de dicha prestación. La cuantía de la prestación

de IT por enfermedad común será del 60% de la base reguladora del día 4 al 20 de baja y del 75% a partir del día 21. Esta cantidad será pagada por el empresario del día 4 al día 15 y por el INSS o la Mutua a partir del día 16. En cambio, si hablamos de IT por accidente de trabajo la cuantía es del 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja y será la Mutua la responsable de pagarlo²⁴.

En este caso, se extiende dicha protección *“a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas 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, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública”*.

El Real Decreto-Ley toma como requisito para que pueda nacer el derecho a prestación que el trabajador esté dado de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social. Además, prevé la duración de la prestación hasta que se emita un parte de alta, y entenderá como fecha del hecho causante *“la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o*

²⁴ Fuentes, J.: “Dossier: Incidencia del coronavirus en el ámbito laboral y medidas del Real Decreto-Ley 7/2020 y el Real Decreto 463/2020”, marzo 2020. Disponible en <https://www.thomsonreuters.es/es/soluciones/dossier-incidencia-coronavirus.html> (fecha de última consulta: 12 de junio de 2020).

enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha”.

Este criterio se amplía, por el Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, al personal encuadrado en el régimen del mutualismo administrativo (artículo 11). *“Podrá causar derecho a esta prestación el mutualista que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en el correspondiente Régimen Especial de Seguridad Social”.* En cuanto a la duración y a la fecha del hecho causante se establece lo mismo que para los demás trabajadores.

Para el caso especial del personal que preste sus servicios en un centro sanitario o sociosanitario que termine contagiándose por el virus al que se han expuesto durante toda la epidemia, se dispone el artículo 9 del Real Decreto-Ley 19/2020, de 26 de mayo. Las prestaciones de Seguridad Social a las que tendrá derecho este colectivo se considerarán también derivadas de accidente de trabajo, siempre que el contagio se produzca *“hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma”.* Este artículo igualmente se pronuncia sobre el fallecimiento del personal sanitario, cuya *“causa se considerará que es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma”.*

3. La prestación por desempleo.

Los expedientes de regulación de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, implicarán el

reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo. El Título II del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social permite acceder a dicha prestación siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos, entre los que se encuentra un período mínimo de cotización de 360 días (artículo 269). Lo que hace el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020 es suprimir este requisito, permitiendo acceder a la prestación por desempleo sin cumplir con dicho período. Pese a esto, para las personas trabajadoras que no dispongan de la cotización necesaria se regula un *“nuevo derecho a la prestación”*, cuya duración y base reguladora será diferente. Lo mismo ocurrirá con aquellos que tengan suspendido un derecho a prestación o subsidio anterior y a quienes no hayan recibido una prestación anteriormente.

La segunda especialidad que recoge este artículo es que el tiempo que se perciba esta prestación *“no computará...a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos”*.

Para solicitar la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE debemos atender al procedimiento estipulado en el artículo 3 del Real Decreto 9/2020. La solicitud será colectiva y se presentará *“por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo”*. *“Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación”*. Esta comunicación deberá contener cierta información de cada uno de los centros de trabajo afectados. Esta deberá enviarse *“en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la*

empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23". Será considerado como infracción grave el no remitir dicha comunicación.

Si el expediente de regulación temporal de empleo basados en causas ETOP es propuesto después del 27 de junio de 2020, la solicitud colectiva se realizará conforme al modelo establecido en la página web o sede electrónica del Servicio Público de Empleo²⁵.

Podrán beneficiarse de esta prestación los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores a tiempo parcial que se encuentren en un expediente de regulación temporal de empleo de los regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; incluso aquellos que se encuentren en el periodo de inactividad. En el apartado 6 del artículo 25 de este Real Decreto encontraremos la regulación específica para ellos.

Lo previsto en el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, estaría vigente, en principio, hasta que finalizara *"la situación extraordinaria derivada del COVID-19"*. Con el Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, se estipula que la duración de los apartados 1 a 5 de este artículo se mantendrían hasta el 30 de junio de 2020, mientras que el apartado 6 (referido a los trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos) estaría vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. Esto último se mantendría, pero los apartados 1 a 5 se prorrogarían hasta el 30 de septiembre por el Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio.

²⁵ Artículo 3 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. «BOE» núm. 178, de 27 de junio de 2020.

Los empleadores deberán poner en conocimiento de la entidad gestora si finalizan de forma total o parcial un expediente de regulación temporal de empleo, para que se dé de baja a los trabajadores que vuelvan a la actividad. Al igual, se deberá comunicar al finalizar el mes los periodos de actividad en el caso de que la empresa decida alternar periodos de actividad y de inactividad²⁵.

4. El cese de actividad.

En el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, encontramos la regulación de la prestación extraordinaria por cese de actividad a la que podrán acogerse todos aquellos trabajadores *“por cuenta ajena inscrito en el régimen correspondiente que se vea afectado por el cierre de negocios debido a la declaración del estado de alarma o cuya facturación...caiga un 75% respecto a la media mensual del semestre anterior”*²⁶. A pesar de que estén percibiendo esta prestación, ese período *“se entenderá como cotizado, no existirá la obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro”*²⁷.

Los sujetos que podrán solicitar la prestación son los mismos que prevé el artículo 305 de la Ley General de la Seguridad Social como

²⁶ “Guía práctica con las preguntas frecuentes sobre las medidas adoptadas para los autónomos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones”. Disponible en www.mitramiss.gob.es (fecha de última consulta: 8 de julio de 2020)

²⁷ Artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. «BOE» núm. 73, de 18/03/2020

incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos²⁸.

Los requisitos para obtener la prestación son:

- a. *“Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*
- b. *En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de sus ingresos en, al menos, un 75 por ciento, en los periodos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado anterior.*
- c. *Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social...*
- d. *No será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente”³¹.*

La prestación se reguló con una duración de un mes, prorrogable en el caso de que el estado de alarma durara más de un mes.

²⁸ Criterio 5/2020 del Director General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la aplicación del artículo diecisiete del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Los artículos 8 a 10 del Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, también se dedican a regular aspectos de la prestación. En el artículo 8 se dispone la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social, a partir del día 1 de julio, de los trabajadores que se encuentren percibiendo la prestación extraordinaria. En el artículo 9 encontramos la posibilidad de solicitar la prestación por cese de actividad regulada en el artículo 327 de la Ley General de la Seguridad Social, una vez haya finalizado la prestación extraordinaria. Por último, el artículo 10 se encarga de regular las especialidades para los trabajadores de temporada.

V. CONCLUSIÓN

Desde que el COVID-19 fuera declarado pandemia mundial el pasado 11 de marzo, nuestro país ha sufrido las duras consecuencias, no solo sanitaria, sino económicas de esta situación. Hemos visto como empresas y trabajadores se veían obligados a cerrar sus establecimientos y suspender su actividad, sin siquiera saber el período en el que se podría reanudar, o si era posible la vuelta a lo que considerábamos la normalidad. Como hemos analizado en este trabajo, muchos colectivos han visto peligrar incluso su permanencia en el mundo laboral. Por supuesto, se hacían necesarias todas las medidas tomadas para, al menos, tratar de aminorar los efectos negativos de la crisis en el ámbito laboral. Aún no sabemos si todas estas medidas serán suficientes para paliarlos, ni siquiera sabemos si va a ser necesario tomar algunas previsiones más. Por ello, se nos hace imposible juzgar en estos momentos la adecuación o no de las medidas, tampoco si el procedimiento ha sido el más apto. Evidentemente, esta situación es imprevisible y cambiante y no nos permite tener una seguridad sobre lo que

es más correcto. Un claro ejemplo de la imprevisibilidad de la situación son las múltiples prórrogas que se han dado (y seguramente se sigan dando) con respecto a los expedientes de regulación de empleo y otras medidas estudiadas. La multitud de ellas venían previstas con una duración de un mes o, al menos, del tiempo que durara el estado de alarma pero, sin embargo, ha sido necesario aplazar su vigencia mucho más, pues tan solo unos meses no nos servirán para hacer revivir el empleo.

Aunque no solo nos queda ver cómo se desenvuelven las medidas que se han tomado para ver si son las adecuadas, sino que también será necesario regular otros aspectos. Si nos fijamos en la normativa prevista, la inmensa mayoría tiene como finalidad apoyar a los trabajadores a mantener sus puestos de trabajo, pero también es esencial pensar en qué hacer para que aquellas personas que se incorporan al mundo laboral o que se encontraban en desempleo antes de la crisis puedan obtener un puesto de trabajo, evitando así que las cifras de paro vuelvan a aumentar.

Lo que está claro es que no solo comenzamos una nueva normalidad en nuestros hábitos de vida, sino que también el Derecho deberá evolucionar hacia ella. En concreto, para el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ha sido un período de muchos cambios, de nuevas reglas, y esto solo es el comienzo. Además, aún nos falta ver si estas nuevas normas suscitarán conflictos que tendrán que acabar solucionando los Juzgados y Tribunales del orden social.

Como decimos, aún es muy pronto para pronosticar cuándo o cómo saldremos de esta situación, lo que sí podemos predecir es que los cambios y la evolución normativa no acabaran.



BIBLIOGRAFÍA

- FABREGAT MONFORT, G.; ALFONSO MELLADO, C.L.: *Covid-19: Medidas del RDL8/2020 en el ámbito laboral*, 2ª ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- GARCÍA ORTEGA, J.: “Contratación laboral”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M.,Dir.): *Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 9º ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.
- ROQUETA BUJ, R.: *Los expedientes de regulación temporal de empleo*, 1ª ed., Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.



WEBGRAFÍA

- www.aranzadi.aranzadidigital.es
- <https://biblioteca-tirant-com.accedys2.bbtk.ull.es>
- www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- www.dialnet.es
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
- www.mitramiss.gob.es
- www.sepe.es