

LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA ANTE EL COVID-19: CRONOGRAFÍA DE UNA PANDEMIA*

THE SPANISH LABOR REGULATION BEFORE COVID-19:
TIMELINE OF A PANDEMIC

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN ESPAGNE FACE À LA
COVID-19. CHRONOGRAPHIE D'UNE PANDÉMIE

Ana Nieves ESCRIBÁ PÉREZ**

RESUMEN: Desde el 14 de marzo de 2020 se han producido cambios importantes en materia legislativa en nuestro país. Ha sido necesario que nos adaptemos rápidamente a los cambios que han acaecido en la sociedad actual, tal y como la conocemos hoy en día. El Covid-19 ha irrumpido en nuestras vidas y, por lo que hoy sabemos, lo ha hecho para quedarse. A lo largo de marzo y abril han aparecido reales decretos-ley encargados de regular las cuestiones más preocupantes en todos los ámbitos de la convivencia social y, por supuesto, en el ámbito del derecho, como no podía ser de otro modo, se han hecho necesarios para regular las cuestiones relacionadas con los aspectos laborales. Ha sido necesario regular y aclarar cuestiones como la suspensión temporal de los contratos de trabajo, la prestación por desempleo, las cotizaciones a la seguridad social, el teletrabajo, la prestación por aislamiento, el permiso retribuido recuperable o el contagio debido al Covid-19 —entre otros—. Somos conscientes, día a día, de las implicaciones que todos ellos han tenido a lo largo de estos dos meses, pero ahora tendremos que esperar para ver qué ocurre en un futuro no muy lejano.

Palabras clave: Covid-19, desempleo, ERTE, suspensión temporal de empleo, despido, pandemia, crisis sanitaria, estado de alarma, permiso retribuido recuperable.

* Recibido el 12 de mayo de 2021 y aceptado para su publicación el 13 de septiembre de 2021.

** Directora del grado en derecho, profesora de Derecho del trabajo y de la seguridad social, Universidad Internacional de Valencia, VIU (España).



ABSTRACT: Since March 14, 2020, there have been important changes in legislation in our country. It has been necessary for us to quickly adapt to the changes that have occurred in today's society as we know it today. COVID-19 has broken into our lives and, as far as we know today, it has made it to stay. Throughout the months of March and April, Royal Decree-Law appeared, in charge of regulating the most worrisome issues in all areas of social coexistence and, of course, in the field of law and, how could it be otherwise have become necessary to regulate issues related to labor relations. It has been necessary to regulate and clarify certain issues such as the temporary suspension of employment contracts, unemployment benefit, social security contributions, teleworking, isolation benefit, recoverable paid leave, or contagion due to COVID-19—among others—. We are aware, day by day, of the implications that all of them have had throughout these two months, but now we will have to wait to see what happens in the not-too-distant future.

Keywords: Covid-19, Unemployment, ERTE, Temporary suspension of employment, Dismissal, Pandemic, Health Crisis, Alarm, Recoverable paid leave.

RÉSUMÉ: Depuis le 14 mars 2020, la législation espagnole a connu de profondes modifications et il a été nécessaire de rapidement s'adapter aux changements qui ont surgi dans la société actuelle telle que nous la connaissons aujourd'hui. La COVID-19 a bouleversé nos existences et, selon les récentes avancées scientifiques en la matière, elle n'est pas près de disparaître. Tout au long des mois de mars et avril, des Décrets-Lois (Reales Decretos-Ley) ont vu le jour pour faire juridiquement face aux problèmes les plus graves mettant à mal les relations sociales. Ces Décrets, nécessaires, ont bien évidemment modifié la législation dans son ensemble et plus précisément celle du travail. Réglementer et clarifier, entre autres, les mises à pied temporaires, les allocations chômage, les cotisations versées à la sécurité sociale, le télétravail, les indemnités d'éloignement, les congés payés pour les travailleurs dits « non essentiels » ou les contagions à la COVID-19 ont été indispensables. Conscients jour après jour des conséquences que tous ces Décrets ont impliquées au cours de ces deux mois, il nous faudra toutefois attendre pour mesurer leurs effets dans un avenir assez proche.

Mots clés: Covid-19, chômage, ERTE, suspension temporaire d'emploi, licenciement, pandémie, crise sanitaire, état d'alerte, congés payés récupérables.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *La declaración del estado de alarma y la paralización de las actividades a partir del 14 de marzo de 2020*. III. *Los reales decretos del Covid-19*. IV. *Consideraciones finales*.

I. INTRODUCCIÓN

La declaración del estado de alarma, una crisis sanitaria sin precedentes en el mundo entero, una pandemia global, miles de afectados de forma directa o indirecta por el Covid-19: este es el resumen de 2020 tanto a nivel social como, por supuesto, a nivel legislativo.

Se han puesto en marcha mecanismos jurídicos que nunca imaginamos que veríamos en vigor y, además, esta crisis, como no podía ser de otro modo, ha conllevado modificaciones, cambios, adaptaciones, etcétera, en materia de relaciones laborales.

Esta cuestión no depende de colores políticos. No existe el manual de actuación en casos de pandemia por lo que el Ejecutivo y el Legislativo han tenido que actuar según se han ido desarrollando los acontecimientos en todos los sentidos y los ámbitos.

De todas las disciplinas que conforman el ordenamiento jurídico español es, sin lugar a duda, la encargada de regular las relaciones de trabajo —el derecho del trabajo y de la seguridad social— la más cambiante de todas ellas. Los cambios legislativos en la materia son continuos, ahora bien, en estos momentos nos encontramos con cambios inesperados y rápidos —más de lo habitual—. Un sinfín de reales decretos que parecen no tener fin y que, obviamente, no lo tendrán hasta que la situación se normalice o, por lo menos, lo haga en la medida de lo posible.

El primer gran golpe para la sociedad española llega el 14 de marzo de 2020 con el Real Decreto 463/2020,¹ por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19; el estado de alarma es esa situación que estudiábamos en los tratados de derecho constitucional pero que no esperábamos ver en vigor ante una situación de tal magnitud como la que ahora nos envuelve. A partir de ese momento se aprueban una infinidad de reales decretos, órdenes, resoluciones, acuerdos, etcétera, que afectarían a todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad tal y como la concebimos en la actualidad y, por supuesto, esto incluye, de manera clara y especial, las relaciones de trabajo. Cabe recordar que el artículo 86

¹ Modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo.

de la Constitución Española —en adelante CE— permite al gobierno dictar decretos leyes en caso de extraordinaria y urgente necesidad con las únicas limitaciones que las instituciones del Estado y derechos, deberes y libertades de los ciudadanos —regulados en el título I de la CE—, el régimen de las Comunidades Autónomas y el derecho electoral general.

No se puede negar que la pandemia actual está causando —y seguirá haciéndolo durante un periodo importante de tiempo— cambios y, por tanto, consecuencias en todos los ámbitos, pero, sin lugar a duda, de manera clara, novedosa e impactante en el ámbito del derecho del trabajo.² El Covid-19 ha paralizado al país de forma contundente y casi absoluta y, por ende, ha puesto en la encrucijada nuestro actual sistema económico que, obviamente, incluye nuestro sistema social.

La finalidad de todos y cada uno de los reales decretos ley —en adelante RDL— que se verán a lo largo de estas páginas tienen un propósito claro: la protección del empleo —en la medida de lo posible— para que una crisis que comenzó siendo sanitaria no devengue en una crisis económica o que, si lo hace, sea de la forma menos agresiva posible. Las medidas adoptadas por el gobierno en estos RDL son temporales y dictadas de acuerdo con el estado de emergencia actual, pero, sin lugar a duda, supondrán el establecimiento de otro paquete de medidas que deberán emerger en el momento en el que la crisis sanitaria inicial haya desaparecido o haya dejado de ser una amenaza como la que es hoy en día.

Nunca olvidaremos 2020. No olvidaremos lo que encaminó ni lo que supuso a todos los niveles: económicos, sociales, culturales y legislativos. Una situación extraordinaria que ha requerido de medidas extraordinarias.

II. LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES A PARTIR DEL 14 DE MARZO DE 2020

Aunque preocupados desde semanas anteriores³ es, finalmente, el 14 de marzo de 2020 cuando el gobierno declara el estado de alarma con la apro-

² Ya aparecen datos oficiales que establecen la pérdida de empleos en un total de dos millones de personas: 883,000 afiliados menos al sistema de seguridad social español, 620,000 personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo y 500,000 solicitudes personas trabajadoras autónomas de protección por cese de actividad.

³ La Organización Mundial de la Salud elevó el 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el Covid-19 a pandemia internacional.

bación del Real Decreto 463/2020.⁴ Tal y como el mismo establece en su preámbulo:

La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos

Por lo que el Ejecutivo toma la decisión de declarar el estado de alarma.

La declaración del estado de alarma supuso cambios importantes en la vida de cualquier ciudadano a todos los niveles, pero me centraré únicamente en aquellos que afectaron a las relaciones laborales. Una de las cuestiones fundamentales era la limitación del movimiento de las personas salvo en algunos supuestos tasados entre los que se encontraba el desplazamiento a los centros de trabajo pero se producía la suspensión de varias actividades como la apertura al público de locales y establecimientos minoristas con algunas excepciones para cubrir las necesidades básicas de la población;⁵ además, se suspendió la apertura de museos, archivos, bibliotecas, monumentos, espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio, verbenas, desfiles y fiestas populares; dicho esto se produce, incluso, la primera suspensión de actividad que supone dudas y problemas en materia de las relaciones de trabajo entre la sociedad: la suspensión de todas las actividades relacionadas con la hostelería y la restauración; permitiendo, únicamente, prestar servicios de entrega a domicilio; un varapalo importante para una sociedad como la española que, en gran medida, basa sus actividades económicas en el turismo, la hostelería y la restauración pero cuya razón de ser estaba más que justificada —se trataba de evitar las aglomeraciones de personas en recintos— y con él las primeras dudas. Nadie sabía qué hacer con los trabajadores que se dedicaban a prestar servicios en este tipo de establecimientos mercantiles.

Cierto es que, independientemente de lo anterior, se podía proceder al cierre de cualquier otro establecimiento a tenor de mecanismos ya existentes

⁴ 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.

⁵ Excepto los dedicados a alimentación, farmacia, medicina, óptica, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible, estancos, equipos tecnológicos y de comunicaciones, comercio por Internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

en nuestro ordenamiento jurídico como, el regulado por el artículo 21 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en referencia a la paralización de los trabajos por riesgo grave o inminente tanto a instancia del empleador como de la persona trabajadora. Otra de las opciones existentes era la realización de teletrabajo en todas aquellas actividades que lo permitieran por el tipo de servicio prestado pero, obvio es que, no era una opción posible para algunos colectivos y únicamente estaba permitida si se constataba que se trataba de una medida temporal mientras durara la excepcional situación de confinamiento, que sea acorde a la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable, que no supusiera para la persona trabajadora una reducción de sus derechos laborales y de seguridad social y, además, que el uso de medios tecnológicos no fuera gasto para éstas.

Se estudia la posibilidad de la suspensión total o parcial de la actividad a través de expedientes de regulación de empleo —en adelante ERTE— cuya finalidad es la protección de las personas trabajadoras ante la necesidad del cierre de empresas —bien por estar incluidas en las actividades que deben paralizarse, bien por decisión del empresario o de acuerdo con las personas trabajadoras de la misma— podría hacerlo mediante los mecanismos previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores —en adelante ET— y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y tras la preceptiva autorización de la autoridad laboral; las mercantiles estaban sufriendo causas organizativas, técnicas o de producción motivadas por diversas razones⁶ pero con un problema común: el Covid-19. La suspensión, en estos casos, puede ser total o parcial⁷ —si hablamos del tipo de jornada de trabajo— y, claramente, puede ampararse a la circunstancia de fuerza mayor⁸ establecidas para la suspensión de la actividad a través de los expedientes de regulación de empleo.

⁶ Como la escasez en el abastecimiento de recursos para el normal funcionamiento de su actividad comercial, descenso de la demanda o la imposibilidad de prestar los servicios que habitualmente realizara a causa del Covid-19.

⁷ El expediente podrá suspender totalmente la actividad o podrá disminuir la jornada de trabajo de las personas trabajadoras siempre que la causa no afecte a la totalidad de las horas o días de trabajo habituales de la persona trabajadora.

⁸ “Aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral... entre otras:... Índices de absentismo de manera tal que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etcétera. O decisiones de la autoridad sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela”.

La suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de expediente de regulación de empleo era otra de las posibilidades que tenían cabida ante esta situación mediante el amparo del artículo 30 del ET, produciéndose igualmente la paralización de los trabajadores, pero conservando la persona trabajadora el derecho a la percepción de los salarios —opción menos ventajosa para empleadores—.

En resumen, los primeros días de la pandemia se rodearon de desconcierto y miedo en todos los ámbitos y, por supuesto, en el ordenamiento jurídico laboral. Había que ir improvisando según el desarrollo de los acontecimientos: no quedaba otra opción viable.

III. LOS REALES DECRETOS DEL COVID-19

1. *Los reales decretos “Pre-Covid-19”*

El Real Decreto 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 es la primera de una serie de medidas encaminadas a solventar la crisis sanitaria del Covid-19. Nada hacía presagiar que el 10 de marzo de 2020 la situación en las que nos encontramos fuese más que la trama de una película de ciencia ficción, pero ya comenzaron a tomarse medidas en relación con la situación generada por el Covid-19; a nivel de derecho laboral ésta era única y básica: el tratamiento de la baja laboral por aislamiento y/o contagio por Covid-19 regulada por el artículo quinto del Real Decreto Ley —en adelante RDL— 6/2020, de 10 de marzo.

Muy claro fue el RDL al respecto y la función de su regulación no era otra que la protección de las personas trabajadoras y la merma de sus ingresos. Establecía que las personas trabajadoras aisladas o contagiadas por Covid-19 estarían en situación de baja por contingencias comunes pero con el pago de la prestación como si la baja fuera por accidente de trabajo,⁹ de manera excepcional, y suponiendo el cobro del 75% de la base reguladora desde el primer día de la baja; siendo el único requisito estar de alta en el

⁹ Artículo 5o. del RDL 6/2020, de 10 de marzo: “Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus Covid-19”.

sistema de seguridad social en el momento en el que se produjera la baja por una u otra razón lo que implicaba, además, eliminar el periodo de carencia de 180 días en los últimos cinco años establecido, con carácter general, para el cobro de las prestaciones derivadas de contingencias comunes.¹⁰ En lo que se refiere al pago de éste, corresponderá al Instituto Nacional de Seguridad Social, al Instituto Social de la Marina o a la Mutua colaboradora, dependiendo del sistema que haya elegido *a priori* la empresa. La intención del gobierno a este respecto era clara: liberar del coste que pudiese suponer la baja a las empresas y disminuir, el mínimo posible, la capacidad económica del trabajador.

El Real Decreto 7/2020 de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19.

Dos días después se aprueba el RDL 7/2020, de 17 de marzo, que reguló en el artículo 13 las medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Los sectores de hostelería y turismo son básicos en España. Se trata de uno de los entramados empresariales más importantes de la sociedad española, por lo que el gobierno decidió regular ayudas en este sentido y, en materia laboral, estableció que las empresas que prestaban sus servicios en uno de estos dos sectores podrían aplicar entre febrero y junio una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, así como las conjuntas de desempleo, FOGASA y Formación Profesional de los trabajadores que presten sus servicios en esos meses.

¹⁰ Con carácter general, los requisitos de acceso al cobro de la prestación por contingencias comunes exigen que el beneficiario haya estado de alta en el sistema de seguridad social un mínimo de 180 días en los últimos cinco años y supone una cuantía de 60% de la base reguladora desde el cuarto día de la baja hasta el vigésimo inclusive y el 75% desde el día 21 en adelante y 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. En lo que se refiere al pago del mismo corresponderá al INSS, al Instituto Social de la Marina o a la Mutua colaboradora dependiendo del sistema que haya elegido *a priori* la empresa; sin embargo, tras la excepcional situación generada por el Covid-19 el gobierno decidió alterar el tratamiento habitual de la enfermedad común para este caso en concreto entendiendo la baja de los trabajadores contagiados por Covid-19 como accidentes de trabajo con el derecho a la percepción de una prestación equivalente al 75% de la base reguladora y eliminando, por tanto, el requisito de carencia previa como el porcentaje menor de percepción de pensión y los tres días sin derecho a cobro.

2. *Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*

El primer RDL de medidas extraordinarias frente al Covid-19 que se aprueba tras la declaración del estado de alarma y se publica en el *Boletín Oficial del Estado* —en adelante *BOE*— es del 18 de marzo de 2020.¹¹ Es el primero de varios RDL encargados de regular diferentes materias y aspectos en relación con la actuación ante el Covid-19 y el estado de alarma.¹²

En materia laboral incluye apuntes sobre lo establecido tres días antes; así pues, se toman una serie de medidas temporales y excepcionales¹³ como son las relacionadas con el trabajo a distancia,¹⁴ las relacionadas con la adaptación del horario y la reducción de jornada,¹⁵ la prestación extraordinaria por cese de actividad,¹⁶ las relacionadas con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción¹⁷ y las medidas en materia de protección por desempleo.¹⁸

En lo que refiere al trabajo a distancia, regulado en el artículo 5o. del RDL, se pretendía claramente que pudiese mantenerse la actividad en ciertos sectores que no precisaran de la presencialidad de las personas trabajadoras en los centros de trabajo siempre y cuando fuese técnicamente posible. Se trata, sin lugar a duda, de una solución mucho más aceptable que la de recurrir a la suspensión temporal de la actividad por razones obvias: por un lado, se mantiene actividad en la empresa y, por otro, la persona trabajadora no sufre merma en sus ingresos y, además, se descarga al Estado del coste económico que la prestación en sí supone para éste. Ha sido la opción más utilizada por las empresas españolas —muchas de ellas ya lo tenían implantado, mientras

¹¹ *Boletín Oficial del Estado* núm. 73, 18 de marzo de 2020.

¹² Convalidado por Resolución de 25 de marzo, *BOE* del 30 de marzo de 2020. Mantendrá su vigencia por el plazo de un mes; no obstante, dada la situación y si ésta no mejora podrá prorrogarse su duración durante el tiempo necesario.

¹³ Las especialidades en materia laboral supondrán, además, que debe existir un compromiso por parte del empleador de mantener los empleos durante un periodo mínimo de seis meses desde que se produzca la reanudación de las actividades con normalidad.

¹⁴ Artículo 5o. del RDL.

¹⁵ Artículo 6o. del RDL.

¹⁶ Artículo 17 del RDL.

¹⁷ Artículos del 22 al 24, 28 y disposición transitoria primera del RDL.

¹⁸ Artículos del 25 al 28 y disposición transitoria primera del RDL.

otras han tenido que hacerlo con la máxima celeridad posible— pero no se puede obviar que, a tenor del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales —en adelante PRL—, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección que, tradicionalmente, corre a cargo del empresario pero que, lógicamente, con el establecimiento del teletrabajo se hace imposible gestionar por lo que de manera excepcional se entenderá que dicha obligación correrá a cargo de la persona trabajadora mientras dure la situación de excepcionalidad y con base en la formación en materia de PRL que debe haber recibido.

La jornada de trabajo era otro tema que preocupaba tanto a empleadores como a personas trabajadoras. El artículo 6o. del RDL regula esta cuestión convirtiendo en un derecho tanto la reducción de jornada como la adaptación del horario en atención a las condiciones de excepcionalidad de modo que se conviertan en el estandarte de la conciliación laboral —recordemos que en este momento lo menores y mayores habían dejado de acudir a sus centros educativos o residencias y, por lo tanto, eran sus descendientes o progenitores quienes debían hacerse cargo de ellos— lo que daba derecho a las personas trabajadoras a acogerse a la reducción de jornada especial que se asienta en la base del artículo 37.6 del ET. La adaptación de la jornada de trabajo debe estar justificada y ser razonable —no se me ocurre una razón más justificada o razonable que el cierre de centros educativos y residencias de ancianos— pero debe, además, ser compatible con las necesidades de la empresa y llevarse a cabo mediante acuerdo.¹⁹ La reducción de la jornada de trabajo es otra de las posibilidades que plantea el RDL en su artículo 6o. de modo que, amparándose en el artículo 37.6 y 37.7 del ET,²⁰ se amplía el derecho a la reducción de la jornada de trabajo —con la correspondiente reducción de salario— en las mismas situaciones recogidas en el mencionado artículo con carácter general pero estableciendo una serie de criterios que registrarán la situación de excepcionalidad: comunicación a la empresa con 24 horas de antelación y sin límite temporal de disfrute.

¹⁹ No únicamente debe hacer referencia a la distribución del tiempo de trabajo de la persona trabajadora, sino que además a cualquier otra condición que afecte a la real conciliación de la vida laboral y familiar; así pues, el RDL establece una serie de modificaciones posibles —no se trata de una lista cerrada— por ejemplo, el cambio de turno, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o el trabajo a distancia, entre otras.

²⁰ Guarda legal de un menor de 12 años o discapacitado, cuidado de un familiar de hasta 2o. grado de consanguinidad, hospitalización y tratamiento continuado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave.

La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el artículo 17 del RDL es otra de las medidas excepcionales; lógicamente, el gobierno, era incapaz de establecer una fecha límite para la percepción de la prestación y, en ese momento estableció un mes a partir de la entrada en vigor del RD 463/2020, es decir, el 14 de marzo, esperando que la misma hubiese remitido a fecha 14 de abril, pero, obviamente, eso no ha ocurrido. Es cierto que en el mismo artículo especificó de forma rotunda “...o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, de prolongarse durante más de un mes”, que es lo que está sucediendo. Los beneficiarios de dicha prestación serán tanto las personas trabajadoras por cuenta propia como aquellas que presten sus servicios por cuenta ajena siempre y cuando éstos presten sus servicios en actividades de las que han quedado suspendidas por el estado de alarma o cuya facturación se hayan visto disminuida en 75% con respecto al mes anterior de entrar en vigor del mismo, es decir, febrero de 2020 debiendo, además, cumplir con el requisito general de estar dado de alta en el sistema de seguridad social con fecha 14 de marzo de 2020; en cuanto a la cuantía de la misma, ésta fija la percepción del 70% de la base reguladora calculada en función del artículo 339 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social —en adelante TRLGSS— y el 70% de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —en adelante RETA— o el Régimen Especial de Trabajadores del Mar —en adelante RETMAR— cuando no se acredite tener un periodo de cotización suficiente.²¹

La suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción regulada en los artículos del 22 al 24, el 28 y en la disposición transitoria primera del RDL únicamente se mantendrán vigentes mientras dure la situación de excepcionalidad del Covid-19 —tal y como aclara el artículo 28 del RDL—. En este caso tendremos que diferenciar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo —en adelante ERTE— celebrados por fuerza mayor²² y regulados por

²¹ Un detalle importante al respecto es que el tiempo durante el cual el trabajador haya percibido dicha prestación será computado como efectivamente trabajado a efectos de futuros cómputos y que, además, es incompatible con la percepción de cualquier otra pensión del sistema de seguridad social.

²² Entendiendo como fuerza mayor la existencia del Covid-19. Los ERTE que se hayan comunicado con anterioridad al 18 de marzo de 2020 no podrán ser considerados dentro de esta categoría. Como en el caso anterior el tiempo que dure el ERTE por fuerza mayor se entenderá como cotizado para todas las personas que se hayan visto obligadas a asumirlo —haciendo caso omiso, de manera excepcional, a lo establecido en el artículo 20 del TRLGSS—.

los artículos 22 y 24 y la disposición transitoria primera del RDL y los ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción²³ regulados en el artículo 23 y en la disposición transitoria primera del RDL. La persona trabajadora pasa a percibir la prestación en las condiciones expresadas en el siguiente párrafo del presente estudio.

El desempleo era otro de los problemas a tener en cuenta durante esta situación de excepcionalidad; así pues, las personas trabajadoras incluidas en los epígrafes del artículo 264 del TRLGSS²⁴ y aquellas que sean socias trabajadoras de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado que coticen por desempleo y que, además, estuvieran dadas de alta con anterioridad al 18 de marzo de 2020 que se vean inmersas en un proceso de suspensión de su contrato de trabajo o a la reducción de su jornada de trabajo, según lo establecido en el artículo 47 del ET con carácter general, se les reconocerá el derecho a la percepción de la prestación contributiva de desempleo independientemente de que posean o no los periodos de carencia establecidos, con carácter general, para la percepción del mismo; además, no les computará como desempleo realmente percibido dadas las condiciones excepcionales de esta medida, siendo la base reguladora de la prestación los últimos 180 días

²³ En el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, como en el caso anterior, no se podrán aplicar a todos aquellos ERTE presentados con anterioridad al 18 de marzo de 2020 y la percepción de la prestación con arreglo a lo tratado en el siguiente párrafo de este estudio.

²⁴ “Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia: a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el régimen general de la seguridad social. b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente. c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión, en las condiciones previstas en este título. d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas. e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena. f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese”.

cotizados o, en su defecto, el tiempo interior inmediatamente anterior a la situación de excepcionalidad, teniendo la misma duración hasta el momento de finalización de dicha situación, es decir, hasta la finalización de la suspensión del contrato de trabajo.²⁵

3. *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*

Sólo diez días después se publica el siguiente RDL. Es la demostración del interés por trabajar rápido y adaptarse a los cambios con la mayor cautela posible. Este nuevo RDL complementa el RDL 8/2020, de 17 de marzo, y regula cuestiones como la suspensión de los contratos temporales, la duración máxima de los ERTE, la flexibilidad en sus procedimientos de tramitación y establece la prohibición de los despidos relacionados con la crisis sanitaria producida por el Covid-19.

El más importante en la materia que me ocupa es el artículo 2o. del RDL 9/2020 que hace referencia a la extinción del contrato de trabajo y la suspensión del mismo, aclarando que

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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Es un artículo breve pero claro en el que se trata de dar solución a la incertidumbre que había nacido tras la excepcional situación de alarma provocada tras el Covid-19.

El artículo 3o. del RDL 9/2020 regula las medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social

²⁵ En este sentido, además, la norma establece una *excepción temporal de los efectos de presentar las solicitudes fuera de plazo*, es decir, se obvia lo establecido en los artículos 268.2 y 276.1 del TRLGSS, no existiendo carácter sancionador y, en consecuencia, no reduciendo el periodo de percepción de la prestación (tanto para aquellos que deban solicitar la prestación como para aquellos que se vean afectados por un ERTE y para los que deban solicitar una prórroga del subsidio por desempleo y que, además, deban presentar la declaración anual de rentas).

del Covid-19; su intención es agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo ya que muchas personas trabajadoras se estaban viendo afectadas por esta situación y, dicha medida, era necesaria. El RDL trata de regular y clarificar el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la prestación de desempleo de aquellos que se hubiesen visto afectados por una suspensión de contrato o una reducción de jornada según los casos previstos en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo —esto ayudaría tanto a empleadores como a personas trabajadoras y gestores—; dicho procedimiento debía iniciarse mediante solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora responsable a tal efecto, en un modelo oficial proporcionado por ésta y con información individualizada para cada uno de los centros de trabajo para lo que la empresa dispondría de un plazo de cinco días desde la solicitud del ERTE²⁶ mientras que la autoridad laboral competente tendría un plazo de cinco días hábiles desde la presentación de la solicitud para contestar,²⁷ pero existe, además, una cuestión a tener en cuenta y que ha suscitado multitud de dudas al respecto y se trata del silencio administrativo; hay que aclarar que se ha presentado una cantidad importante de ERTE desde que dio comienzo la situación y, por tanto, el colapso ha impedido que se conteste con la celeridad y el respeto a los plazos de los procedimientos administrativos comunes por lo que, en este caso, el artículo 24²⁸ de la Ley 39/2019, de 1o. de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones aclara la cuestión: si al vencer el plazo no hay respuesta expresa de la administración se debe entender estimada por silencio administrativo.

En referencia a los ERTE, se realiza la aclaración temporal en la disposición adicional primera del RDL 9/2020, de 27 de marzo, de modo que la duración de éstos no podrá ir más allá de la finalización del estado de alarma.

²⁶ Que afectaría a las actividades previstas en el RDL 8/2020 de 17 de marzo.

²⁷ Así lo establece el artículo 22 del RDL 8/2020, de 17 de marzo y el artículo 33.1 del RD 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.

²⁸ “En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de derecho de la Unión Europea o de derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general”.

Igual que en el caso anterior, este RDL entra en vigor el día de su publicación y tendrá validez mientras dure el estado de alarma.²⁹

4. *Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula el 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*

Con mucha controversia, el 29 de marzo de 2020, se aprueba el RDL 10/2020. Este RDL es el que, finalmente, endurece de manera significativa las pautas del estado de alarma; en el ámbito del derecho del trabajo había creado agitación antes de su aprobación ya que reguló, por primera vez, la figura del permiso retribuido recuperable.

Las razones del gobierno eran contundentes: se pretendía que el desplazamiento de personas —ya regulado mediante el estado de alarma— se redujese más todavía y así lo estableció en la propia exposición de motivos que fundamentaban dicho RDL de la siguiente manera:

Teniendo en cuenta que la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, se ha puesto de manifiesto la necesidad de adoptar una medida en el ámbito laboral, que permita articular la referida limitación de movimientos y reducirla hasta los niveles que permitirán conseguir el efecto deseado. La prioridad de la regulación contenida en esta norma es, por tanto, limitar al máximo la movilidad. Y los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad.

El RDL 10/2020, de 29 de marzo, regulaba un permiso retribuido recuperable para todas las personas trabajadoras que prestaran sus servicios por cuenta ajena y que no pudiesen acogerse al teletrabajo o que no prestaran servicios en las reconocidas como actividades esenciales —entre otras—, en el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020.

²⁹ Ese mismo día se publicó en el *BOE* la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y, en consecuencia, el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma hasta las 00:00 horas del 12 de abril de 2020.

El permiso retribuido recuperable suponía que las personas trabajadoras iban a percibir su retribución —incluyendo en ésta el salario base además de los complementos salariales— en las mismas condiciones que si estuviesen desarrollando su actividad laboral, pero a cambio deberán recuperar las horas de trabajo que no se realizaron desde el momento en el que finalice el estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020 —estableció dos medidas correctoras: aquellos que no pudiesen comenzar el 30 de abril debido al tipo de actividad productiva³⁰ al que se dedicasen tendrían derecho a la moratoria de un día comenzando, así, el 31 de marzo—. La recuperación de las mismas deberá negociarse entre empleadores y la representación legal de las personas trabajadoras;³¹ la recuperación de dichas horas no podrá suponer, bajo ningún concepto, el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el artículo 34.2 del ET con carácter general o en los perceptivos convenios colectivos ni, por supuesto, podrá superar la jornada máxima anual establecida para las personas trabajadoras en el convenio colectivo que les sea de aplicación y respetando los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

5. *Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario*

Si bien es cierto que este RDL no regula, con carácter general, las relaciones laborales sí hace referencia a una cuestión relacionada con el derecho del trabajo y es que, con carácter excepcional, se permite ser beneficiario de una prestación de desempleo o subsidio de desempleo y realizar una actividad agraria, lo que supone no romper la cadena de alimentación, tan necesaria en estos días, y suplir la deficiencia de temporeros venidos de otros países en condiciones normales que estará en vigor hasta el 30 de junio de 2020.

El artículo 1o. establece que esta compatibilidad se otorgará desde la fecha de inicio del estado de alarma hasta el 30 de junio de 2020, y su pretensión no es otra que mantener la flexibilidad en el empleo para poder asegurar la continuación de las actividades agrarias por lo que este tipo de contratos serán,

³⁰ Con la finalidad de hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar la reanudación de la actividad empresarial o personas trabajadoras dedicadas al transporte que se encuentren realizando servicios en el momento de la entrada en vigor del RDL.

³¹ Si no existiera representación se negociará entre los empleadores y los sindicatos más representativos legitimados en las negociaciones de los convenios colectivos de aplicación en el sector.

siempre, de carácter temporal, y tendrán que estar adscritos al régimen general de la seguridad social por tratarse de la realización de trabajos por cuenta ajena pudiendo acogerse a esta medida todas las personas en situación de desempleo o cese de actividad, personas con contratos suspendidos, trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y el 30 de junio de 2020 y los jóvenes —de entre 18 y 21 años— nacionales de terceros países que se encuentren en España en situación regular —uno de los requisitos establecidos en el RDL 13/2020, de 7 de abril, es que el domicilio de la persona se encuentre próximo al lugar donde va a desarrollar la actividad—. ³²

6. *Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*

El 21 de abril se aprueba el RDL 15/2020 de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo; ³³ es obligatorio mencionar las disposiciones adicionales ³⁴ — en adelante DA— y las disposiciones finales ³⁵ —en adelante DF— del mismo que regulan cuestiones relevantes en materia de seguridad social —tanto es así que la Inspección de Trabajo ha tenido que realizar una serie de aclaraciones al respecto—. ³⁶

La DA segunda establece la suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ahora bien, los mismos hacen referencia ³⁷ a determinadas normas, ³⁸ no a todas. En este sentido hay que tener en cuenta que la declaración del estado de alarma se produjo el 14 de marzo de 2020 y la finalización del mismo se producirá después de

³² Entendiendo como tal los que se encuentren en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes al centro de trabajo.

³³ Entra en vigor el 23 de abril de 2020.

³⁴ En concreto las disposiciones adicionales segunda, octava, décima y undécima.

³⁵ En concreto las disposiciones novena y décima.

³⁶ En relación con los ERTE's por fuerza mayor parcial, las sanciones por ERTE's fraudulentos, la suspensión de plazos en la actividad de la Inspección de Trabajo, expedientes liquidatorios a la seguridad social, etcétera.

³⁷ Según las aclaraciones llevadas a cabo por la propia Inspección de Trabajo.

³⁸ Afecta a los plazos regulados en los artículos 21.4 de la Ley 23/2015, del 21 de julio, 8.2 del Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes *liquidatorios* de Cuotas de la Seguridad Social, y 17.3 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección, aprobado por Real Decreto 138/2000, del 4 de febrero.

sus prórrogas y, por tanto, durante dicho periodo quedarán suspendidos los plazos de las actuaciones de la Inspección de Trabajo que retomarán su normalidad tras la finalización del estado de alarma, lo que no supone que vayan a cesar en su función inspectora sino que seguirán trabajando con normalidad y no se aplicará la suspensión en aquellas acciones³⁹ que se lleven a cabo por dicho organismo durante la vigencia del estado de alarma;⁴⁰ no obstante, los apartados segundo y tercero de dicha disposición sí establecen la suspensión para los supuestos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de seguridad social y a los plazos administrativos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social.

La DA octava regula la gestión por parte de la Dirección General de la Seguridad Social de determinadas prestaciones públicas, por ejemplo, pensiones extraordinarias causadas por terrorismo,⁴¹ pensiones relacionadas con el VIH⁴² o la referente a las de víctimas de violencia de género,⁴³ entre otras.

La DA décima hace referencia a las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hubiesen llegado a elegir mutua de accidentes de trabajo, tal y como posibilita el artículo 83.1 b⁴⁴ del Texto Refundido de la Ley General

³⁹ Dicha suspensión, además, no aplica a aquellos sujetos que hayan sido inspeccionados siempre y cuando el funcionario pertinente entienda que no debe aplazarse, aunque, cierto es, deberá justificarlo.

⁴⁰ Si bien, en la nota aclaratoria de la Inspección de Trabajo se ha establecido que “En estos casos, se deberá proceder por el funcionario actuante a emitir, en diligencia u oficio al efecto que se comunicará al sujeto inspeccionado, la motivación relativa a la continuación o inicio de la actuación comprobatoria, debiendo basarse en que la actuación está relacionada con hechos derivados de la propia declaración del estado de alarma o de las medidas adoptadas durante aquél”.

⁴¹ Las contempladas en el título II del Real Decreto 851/1992, del 10 de julio, por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias causadas por actos de terrorismo.

⁴² Las reguladas en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-Ley 9/1993, de 28 de mayo, por el que se conceden ayudas a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como consecuencia de actuaciones realizadas en el sistema sanitario público.

⁴³ Reguladas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

⁴⁴ “...formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada”.

de Seguridad Social⁴⁵ —en adelante TRLGSS— estableciendo que, pasado el tiempo otorgado para dicha elección, si no la hubiese llevado a cabo se le asociará de oficio a la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia de su domicilio.

La DA undécima regula el reconocimiento y pago de la prestación extraordinaria por cese de actividad de aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta propia o autónomos⁴⁶ y establece que será la mutua colaboradora de la seguridad social la entidad encargada de la gestión y el abono de la misma además de todas aquellas contingencias que dicha persona trabajadora ya tuviese cubiertas con carácter general,⁴⁷ si bien aclara que aquellas prestaciones derivadas de los procesos en curso en el momento de la fecha de formalización de la protección seguirá correspondiendo a la entidad gestora encargada de la misma.

La DF primera establece la responsabilidad en la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. Esta regulación aplica a dos tipos de comportamiento empresarial que puede ser considerado sancionable.⁴⁸ Las solicitudes de ERTE presentadas por las empresas y que fuesen falsas o que resultasen innecesarias o que, de forma clara, no tuviesen conexión con la causa que las origina —esto es que no tuviesen relación directa con el Covid-19— y siempre que den lugar a la percepción indebida de prestaciones o, en su caso, deducciones. La responsabilidad que introduce este RDL es directa en la devolución de lo indebidamente generado o percibido.⁴⁹

La DF octava, por su parte, hace aclaraciones y modificaciones en la norma en relación con los ERTE por fuerza mayor parcial reconociendo el derecho de aquellas empresas dedicadas a actividades esenciales que se hayan visto

⁴⁵ Aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

⁴⁶ Regulada 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.

⁴⁷ Que incluyen el subsidio por incapacidad temporal cuya baja médica sea emitida con posterioridad a la fecha de formalización de la protección con dicha mutua y derive de la recaída de un proceso de incapacidad temporal anterior cubierta con la entidad gestora.

⁴⁸ Para hacer efectivo lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 9/2020, se procede a modificar varios preceptos del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto —LISOS— en sus artículos 23.1.c, 23.2 y 43.3.

⁴⁹ La Inspección en su nota aclaratoria establece que “...se aleja del esquema clásico de convivencia en la obtención de prestaciones entre la empresa y el trabajador, en el que se exige responsabilidad solidaria al empresario por las prestaciones percibidas indebidamente por el trabajador”.

afectadas en la reducción de la movilidad puedan acogerse a lo establecido en el artículo 22.1 del RDL 8/2020.⁵⁰

IV. CONSIDERACIONES FINALES

En este momento ha finalizado el periodo de permiso retribuido recuperable, se ha levantado algo la veda de los servicios que pueden estar abiertos al público, pero seguimos en confinamiento en la mayoría de los casos.

Las medidas introducidas en los RDL son, básicamente, para cubrir dos aspectos fundamentales en nuestro campo: por un lado, a las empresas y, por otro, a las personas trabajadoras.

Parece que hasta la llegada de la pandemia y el Covid-19 no existiese la suspensión temporal de los contratos de trabajo, pero dicha medida aparece en nuestro ordenamiento jurídico como medida paliativa y de adaptación para evitar la extinción de los contratos de trabajo a través del sistema de suspensión de éstos cuando acaeciese una circunstancia puntual y justificada —en este caso el Covid-19—. Esta regulación aparece regulada en el artículo 45 i) del ET, si bien es cierto que con un carácter tan genérico y global no lo habíamos visto aplicado en estos últimos años —no se había vivido en España ninguna situación comparable a la actual—. Debemos tener en cuenta que, en este momento, las empresas no pueden desarrollar su actividad habitual de forma normal o natural y, por tanto, en algunos casos ha sido imposible que las personas trabajadoras pudiesen llevar a cabo su trabajo siendo, en todo caso, una causa ajena a cualquiera de los dos sujetos implicados.⁵¹ La única diferencia existente entre la suspensión temporal del contrato de trabajo regulada con carácter general y la que se está viviendo en la actualidad, hace referencia al procedimiento que, en este último caso, está simplificado —entre otras cuestiones, se ha tratado de disminuir los tiempos de éste—.⁵²

⁵⁰ Con respecto a ello, la Inspección de Trabajo hace mención en su nota aclaratoria, por ejemplo, a clínicas dentales, talleres de reparación de automóviles u oficinas bancarias que hayan sufrido un descenso en su actividad a causa de las restricciones de movilidad u otras relacionadas con el Covid-19.

⁵¹ Pensemos en la falta de movilidad, el riesgo de contagio —regulados por los ERTE's por fuerza mayor— o los supuestos en los que la empresa ha visto disminuido sus beneficios o su carga de trabajo por lo que también se ve obligado a establecer un ERTE.

⁵² En la suspensión por fuerza mayor se requiere la autorización perceptiva de la administración y en el caso de los que estén afectados, pero no dependa de la fuerza mayor no hará falta la autorización de la autoridad laboral pero sí un periodo de negociación con los

Las principales modificaciones introducidas en el ordenamiento jurídico en el ámbito que me ocupa se han regulado a través de los diversos RDL vistos con anterioridad, convirtiendo marzo de 2020 en uno de los momentos históricos de la época reciente con mayor número de modificaciones y novedades normativas en la materia; normas, además, que han supuesto un sustento importante en la armonización de la situación que estamos viviendo; normas encargadas de regular la convivencia social con carácter general y la convivencia en el ámbito de las relaciones laborales con carácter concreto y cuya finalidad principal es mitigar el impacto económico y social que va a suponer esta situación de excepcionalidad que estamos viviendo. El porqué de la utilización de los RDL para la creación y modificación de normas en este periodo está justificado ya que se trata de un mecanismo sencillo y rápido con el que el legislador español cuenta y que le permite: legislar, modificar, suprimir, suspender y prorrogar; si bien es cierto que la publicación de los RDL no son las únicas medidas que se están llevando a cabo por el gobierno en este sentido; así pues, se han publicado instrucciones y guías de buenas prácticas, velan por la prevención de riesgos laborales, la vida familiar, laboral y personal e infinidad de temas relacionados directamente con la pandemia e indirectamente con el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Los RDL han tratado, en este periodo, de adaptar la jornada de trabajo, los procesos productivos, la suspensión de los contratos, las bajas por aislamiento y contagio —una gran novedad en nuestro sistema ya que no estaban previstas— han tratado de evitar despidos, etcétera. El comienzo de la situación actual la marcó la aprobación del RDL 6/2020 el 10 de marzo, que en materia de relaciones laborales estuvo centrado en la cuestión derivada de la incapacidad temporal por contingencias comunes por aislamiento y contagio de Covid-19, otorgándole la consideración de baja por incapacidad temporal pero con el abono económico característico de las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo —tanto para personas trabajadoras por cuenta ajena como para personas trabajadoras por cuenta propia— permitiendo, eso sí, tramitarla de forma telemática debido a la situación vivida.

El RDL 8/2020, de 17 de marzo, regula una serie de medidas concentradas en la adaptación de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras, la movilidad geográfica y el teletrabajo como forma de prestación de servicios prioritaria en la situación actual —todos ellos relacionados de forma directa

representantes de los trabajadores. Otra cuestión importante a tener en cuenta es que, además, los ERTE's presentados por fuerza mayor tendrán la duración que tenga el propio *estado de alarma*, momento en el que los trabajadores deberán reincorporarse.

con bases ya sentadas por el ET—. El establecimiento del trabajo a distancia como forma de prestación de servicios prioritaria atiende al interés de protección de los puestos de trabajo, es una forma de evitar la suspensión o finalización de la prestación de servicios; el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo se realizará siguiendo lo establecido en el artículo 37.6 del ET pero ampliando el supuesto al 100% de la jornada si fuese necesario —y justificándose debidamente ante la empresa—; en este sentido, además, una de las cuestiones importantes reguladas en dicho RDL es que establece que todos los conflictos que nazcan de dichas circunstancias se deberán resolver a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, es decir, con un mecanismo preferente al tratarse del procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

Este RDL ha establecido, como ya he apuntado, medidas importantes para el mantenimiento del empleo basadas en el teletrabajo y el trabajo a distancia con la intención de mantener la economía y mermar el trabajo lo menos posible. El teletrabajo ha supuesto transformar las relaciones laborales según las entendíamos hasta ahora desapareciendo la voluntariedad a la hora de realizar la actividad laboral de este modo y convirtiéndose así en la medida estrella durante esta situación excepcional. Se trata de evitar la paralización total de la actividad de las empresas y el recurso absoluto a la suspensión temporal de la actividad laboral de las personas trabajadoras protegiendo, por ende, tanto la economía como el trabajo. Pocas empresas recurrían al teletrabajo en España pero puede que, a partir de esta crisis, sea una elección recurrente tanto para empleadores como para personas trabajadoras por la flexibilidad y el ahorro en costes que ello supone —dicho sea de paso que no existe regulación al respecto en nuestro ordenamiento jurídico y que se rige a través de lo aplicable al trabajo a distancia— por lo que, sin lugar a dudas, ésta será una de las cuestiones que se tendrán que tratar cuando pase la fase inicial de la crisis, ya que se hace necesario regular de forma clara situaciones como la limitación de la jornada de trabajo o la efectiva conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras —no estamos acostumbrados a este tipo de trabajo y, por lo tanto, la desconexión digital⁵³ se hace más complicada, más si cabe en una situación como la actual en la que nos encontramos confinados— con el control por parte de los empleadores.

⁵³ Regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

El procedimiento para la suspensión temporal de la relación laboral —de forma total o con reducción de jornada— ha sido la más importante de las medidas llevadas a cabo en este periodo pensada, sin lugar a dudas, con el objetivo de mantener el empleo durante y después de la crisis sanitaria del Covid-19 basada en la regulación que, con carácter general, realiza el artículo 47 del ET y destacando la DA sexta que obliga a las empresas a comprometerse a no rescindir contratos de trabajo por un periodo de seis meses desde la reanudación de su actividad habitual. Habrá que ver qué ocurre con este tema y cómo quedan las empresas tras el comienzo del final de la crisis sanitaria, pero ante el inicio de la crisis económica que algunos vaticinan.

El RD 9/2020, del 27 de marzo, es el que aprueba la prestación contributiva por desempleo para todas aquellas personas trabajadoras que se hayan visto afectadas por la suspensión de sus contratos o la reducción de su jornada; si bien pudiera ser que lo más importante de dicho RDL sea la prohibición de la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la interrupción del término de los contratos de duración determinada; es cierto que, *a priori*, se entendió que había una suspensión total de los despidos pero nada más lejos de la realidad, la intención del RDL es únicamente frenar aquellos englobados en las causas concretas enumeradas en las líneas anteriores. Su finalidad era clara: frenar los despidos para poder reconvertirlos en ERTE dadas las circunstancias especiales que se están viviendo y, por tanto, paralizar —o posponer— la destrucción de empleos. Habrá que esperar, sin embargo, para saber qué ocurre con los empleos que se han visto afectados por un ERTE. Existe incertidumbre al respecto ya que es imposible cuantificar cuántos de ellos se convertirán en despidos a mediano y largo plazo.

La interrupción de la duración de los contratos de duración determinada⁵⁴ ha sido prolongada hasta la finalización de la situación impuesta tras la emergencia sanitaria del Covid-19 —pudiendo ser dichos contratos introducidos en la suspensión temporal de empleo— e intentando así paliar en mayor medida los efectos producidos en nuestro país —recordemos que es una figura muy utilizada en sectores como la hostelería y el turismo. La inclusión, además, de la descausalización del despido para, de nuevo, paliar la destrucción del empleo en estos momentos tan decisivos y, por tanto, quedaban prohibidos los despidos ligados directamente a la crisis del Covid-19, si bien es cierto que ha entrado a jugar un papel importante la libertad de empresa y la adaptación de las empresas a la situación excepcional por lo que, final-

⁵⁴ Incluyendo los formativos, de relevo e interinidad, por ejemplo.

mente, se ha traducido un incremento económico del despido aumentando la indemnización del mismo de 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades a 35 días de salario por año trabajado con un límite de 24 mensualidades, lo que claramente trata de desincentivar el despido aumentando su coste.

El RDL 10/2020, de 29 de marzo, establece otra de las medidas más importantes de este momento: el permiso retribuido recuperable. La medida es, cuanto menos, controvertida ya que puede suponer la aparición de conflictos entre empresarios y personas trabajadoras a la hora de determinar la devolución de esas horas efectivamente no trabajadas. El procedimiento, además, supone tener que utilizar, necesariamente, la negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores o, en caso de que se trate de empresas pequeñas sin representación, entre empresarios y sindicatos que deberán conformar una comisión negociadora, si bien es cierto que se posee la opción de sustituirlo por el procedimiento del artículo 83⁵⁵ del ET. Seguramente nacerán conflictos en relación con el calendario de devolución de horas —compensables como horas extraordinarias o a cuenta de vacaciones— aunque hay que señalar que el RDL no establece la obligación legal de devolverlas.

El RDL 15/2020, de 21 de abril, es extenso en todos los ámbitos del derecho incluyendo medidas sobre arrendamientos, derecho mercantil, derecho fiscal y tributario y, por supuesto, materias en el ámbito social como son la modificación del procedimiento de ERTE por fuerza mayor y aclarando que es posible la suspensión temporal del contrato de trabajo en empresas esenciales con respecto a las personas trabajadoras que no desarrollen actividades esenciales; la prórroga de la preferencia por el trabajo a distancia y de las medidas de adaptación de horario y reducción de jornada —prórroga con base en lo que ya fijó en su momento el RDL 8/2020, de 17 de marzo— estableciendo que seguirá vigente durante los tres meses posteriores al fin de la

⁵⁵ “1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. 2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos”.

vigencia de la declaración del estado de alarma; la consideración de situación legal de desempleo en las extinciones de las relaciones laborales durante el periodo de prueba independientemente de la causa por la que se hubiese extinguido la relación laboral anterior —beneficiando así, de forma clara, a las personas trabajadoras— así como aquellos que hubiesen resuelto de manera voluntaria su contrato a partir del 1o. de marzo por tener un compromiso firme de trabajo que, por la situación acaecida por el Covid-19, se hubiese visto frustrado; la reducción de cotización en situaciones de inactividad en el caso de personas trabajadoras por cuenta ajena; suspensión de plazos en el ámbito de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; ampliación del plazo para ejercer la opción de elección de mutua colaboradora con la seguridad social de las personas trabajadoras del RETA; efectos en la incapacidad temporal de la opción por una mutua colaboradora para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad; modificación en la prestación por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y, además, modificaciones sobre la LISOS, el TRLGSS y en el procedimiento para el aplazamiento en el pago de deudas con la seguridad social.

La Inspección de Trabajo, además, ha hecho diversas aclaraciones durante el periodo de aislamiento. Una de las últimas, la referente al periodo de desconfiamiento, establece indicaciones sobre los ERTE, indicaciones que no dejan de ser más que eso y que no tienen potestad legislativa; no obstante, en este sentido, establece que aquellas empresas que se hubiesen acogido al ERTE por fuerza mayor pueden renunciar al mismo o modificarlo, es decir, en caso de que decidan renunciar a la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada podrán renunciar a dichas medidas para toda o parte de la plantilla de forma directa o escalonada según las necesidades de la empresa conforme vayan desapareciendo las circunstancias que causaron la fuerza mayor mientras que aquellos que opten por modificarlo pueden variar las medidas suspensivas o de reducción de jornada planteadas al inicio del proceso y reconducirlas de modo que las suspensiones se conviertan en reducciones de jornada y éstas en ampliaciones, de modo que el impacto económico sea menor tanto para empresas como para personas trabajadoras. Lo único que se debe hacer es comunicar dicha situación —una o la otra— a la autoridad laboral competente para que pueda llevarse a cabo lo que supondrá un apoyo para que la regulación temporal de empleo sirva de puente entre la normalidad a la que estábamos acostumbrados, el estado excepcional de alarma y la nueva normalidad en la vida social y laboral en nuestro país, por lo que la doble vertiente que ha pretendido el gobierno desde el inicio de esta situación

tendría cobertura: intentar proteger el empleo y, además, flexibilizar y agilizar los mecanismos de actuación ante el panorama actual.

Tenemos que ser conscientes de que esta crisis —independientemente de estar regida por RDL y normas en todos los ámbitos del derecho— no concluirá con el fin del confinamiento ni tan siquiera con el fin de la pandemia: necesitará de ulteriores medidas de acción y control de las incluidas en los meses de confinamiento. Las medidas que se han adoptado por el gobierno en materia de derecho del trabajo durante la crisis del Covid-19 son claras, pero queda pendiente comprobar qué ocurre tras la finalización de la situación de pandemia y la suspensión del estado de alarma; seguramente será necesario tomar otras medidas a lo largo de este periodo y, sin dudarlo, a lo largo de los próximos meses —independientemente de que la situación se haya normalizado—. Hay que ser conscientes de cómo ha afectado y va a afectar esta situación a nuestras vidas como personas y trabajadores. Sin duda, el Covid-19 ha marcado un antes y un después en nuestras vidas, en la forma de entenderlas y en cómo vivirlas.