

EXPERIENCIAS EN ESPAÑA SOBRE EL TRATAMIENTO LABORAL DEL CORONAVIRUS (COVID-19)

Antonio Solesio Jofre de Villegas^(*)
Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España en
México, Centroamérica y Cuba

(Recibido 12/8/20 • Aceptado 23/11/20)

^(*) Doble Licenciado en Derecho por la Universidad San Pablo CEU, Madrid, y en Ciencias Políticas por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de España desde el año 2003, habiendo desempeñado las funciones propias del cargo en las provincias de Alicante y Madrid. Ha fungido también como Subdirector General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas en el Ministerio de Trabajo e Inmigración en España. Actualmente desempeña el cargo de Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social con acreditación en México, Centroamérica y Cuba. Cuenta con varias publicaciones en el ámbito laboral y del trabajo autónomo a nivel nacional e internacional.
E-mail: asolesioj@mitramiss.es ; antoniosolesio@yahoo.es
Tels: +52 5569779473 +34 647532977

Resumen: La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el 11 de marzo de 2020 la Pandemia Internacional por COVID-19, marcando un punto de partida en las respuestas que han de articular cada uno de los estados dentro de sus respectivos ámbitos de actuación. En España, el proceso se ha iniciado el 14 de marzo de 2020 con la declaración formal del Estado de Alarma. Durante todo este tiempo, se han venido conjugando medidas muy variadas y en diversos ámbitos. Todas estas medidas cuentan con un denominador común y objetivo primordial: obtener un equilibrio entre la superación de la crisis sanitaria y coadyuvar a la disminución de sus efectos adversos en la ciudadanía. En este contexto, adquiere una especial importancia el paquete de medidas programadas en el orden social por el Gobierno Español, siendo el objetivo primordial del artículo elaborar un análisis descriptivo de todas las medidas en la materia, y su evolución condicionada al propio desarrollo de la situación sanitaria.

Palabras Clave: COVID-19, Estado de Alarma, Real Decreto-Ley, Medidas Laborales y de Seguridad Social, Expedientes de Regulación de Empleo Temporales (ERTEs).

Abstract: On March 11, 2020, the World Health Organization (WHO) declared the Coronavirus COVID-19 Pandemic, setting a starting point for the responses that each state must articulate within their respective policy areas. In Spain, the process began on March 14, 2020 with the formal declaration of the State of Alarm. Since then, varied measures have been aligned in different fields. These measures share a common denominator and primary objective: To strike a balance between overcoming the health crisis and protecting citizens from the adverse effects of the crisis. In this context, the social legislation package the Spanish Government has already scheduled to tackle this situation becomes highly important. Thus, the main objective of this paper is to present a descriptive analysis for the above-mentioned social actions and their dynamic implementation, as conditioned by the future development of the health situation itself.

Key Words: COVID-19, State of Alarm, State, Royal Decree-Law, Labor and Social Security Measures, Temporary Collective Layoffs Records (ERTEs)

Índice:

Introducción

1. Fundamentos constitucionales.
 - 1.1 Estado de Alarma. Antecedentes.
 - 1.1.1. Regulación.
 - 1.1.2. Efectos generales y efectos jurídicos. Procedimientos en el orden social.
2. Medidas en el orden social derivadas de la situación sanitaria.
 - 2.1. Encaje jurídico: el Real Decreto-Ley.
 - 2.2. Medidas previas a la declaración del estado de alarma.
 - 2.3. Medidas implantadas a partir de la declaración del estado de alarma. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.
 - 2.3.1. Medidas de mantenimiento de empleo. Especial atención a los ERTes.
 - 2.3.1.1. ERTes por fuerza mayor. Novedades, efectos y vigencia.
 - 2.3.1.2. ERTes por causas E-T-O-P. Procedimiento e impugnación.
 - 2.3.1.3. Medidas extraordinarias en la protección por desempleo. Otras garantías.
 - 2.4. Otras medidas de mantenimiento de empleo.
 - 2.4.1. Trabajadores temporales.
 - 2.4.2. Permiso retribuido recuperable.
 - 2.4.3. Sector agrario.
 - 2.5. Ampliación de la protección por desempleo. Colectivos específicos.
 - 2.5.1. Situación legal de desempleo.

2.5.2. Subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados del hogar.

2.5.3. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

2.5.4. Prestación especial por desempleo para artistas.

2.5.5. Compatibilidad con el subsidio por cuidado de menor con enfermedad grave.

2.6. Otras medidas.

2.6.1. Moratoria y aplazamiento de deudas de Seguridad Social.

2.6.2. Rescate de planes de pensiones.

Conclusiones.

Bibliografía.

Introducción

El Estado de Alarma ha sido declarado inicialmente por medio del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, marcando un hito constitucional, jurídico y social en España. A lo largo de su vigencia, prorrogada sucesivamente, se vienen acompasando bajo fórmulas de potestad gubernativa medidas de diversa naturaleza, tratándose de ajustar la proporcionalidad de sus efectos a las consecuencias derivadas de la situación sanitaria durante su evolución.

En el ámbito de las relaciones laborales, la intervención de los Poderes Públicos ha tratado de ajustarse a las necesidades del momento, si bien con una directriz vigente en todo momento: el mantenimiento de los niveles de empleo en la medida de lo posible. Dentro de todas estas medidas, la fórmula más relevante para el gran público han sido las novedades aplicables a los expedientes de regulación de empleo temporal (ERTEs). La prohibición de despidos por determinadas causas, cláusulas de mantenimiento de empleo y protección a colectivos habitualmente más vulnerables han ido completando el mapa de herramientas diseñadas durante la crisis sanitaria.

A todo ello, hay que sumar la puesta en práctica de fórmulas absolutamente novedosas -véase el permiso retribuido recuperable- y un extraordinariamente complejo calendario de vigencia de las medidas, condicionado en muchos casos al estado de alarma, y en algún otro, desligado del mismo.

En cuanto a la estructura del artículo, se parte de un breve análisis constitucional de contexto, para a continuación elaborar un análisis descriptivo de las diversas medidas articuladas en el orden social hasta el 26 de mayo de 2020, fecha en la que se presenta.

1. Fundamentos Constitucionales.

La Carta Magna española se promulgó en un momento histórico y político muy determinado, si bien con unas premisas y objetivos muy nítidos en ese lejano 1978: se requería la configuración de un marco constitucional como base política y de organización administrativa, partiendo de un balance de acuerdo, diálogo, y por qué no, de ingeniería jurídica al servicio de los anteriores. Todo ello habría de traer como consecuencia la consolidación y pervivencia de la Constitución española,

aspectos ampliamente demostrados en estos más de cuarenta y un años de vigencia.

Entre las reglas básicas del sistema, el ejercicio fundamental de la igualdad, libertad y participación de todos los ciudadanos se corresponde con una obligación sinalagmática de los poderes públicos, tal y como dicta el imprescindible artículo 9.2 de la Constitución española: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Por ello, en respuesta a situaciones extraordinarias deberán operar mecanismos especiales, y así lo destacó la Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1988, de 16 de febrero, en su Fundamento Jurídico Décimo: *“la adopción de normas que tiendan a corregir los efectos dispares, en orden al disfrute de bienes garantizados por la Constitución”*.¹

1.1 Estado de Alarma. Antecedentes.

No cabe duda de que la situación sanitaria a nivel mundial está poniendo a prueba la eficacia de uno de los instrumentos constitucionales menos utilizados por razones obvias, como es el estado de alarma. A partir del mes de marzo de 2020, y sin un escenario futuro cierto hasta la fecha de finalización del artículo, el mantenimiento de los cauces ordinarios por parte de los Poderes Públicos no ha sido posible, por lo que se ha acudido a este mecanismo constitucional con el fin de tratar de paliar los efectos de la crisis sanitaria a nivel nacional, pero sin descuidar la garantía de ejercicio de los derechos de todos los ciudadanos.

Como único antecedente en el panorama democrático español es importante hacer referencia a la denominada *“crisis de los controladores aéreos”*. Los días 3 y 4 de diciembre de 2010 dicho colectivo ejerció su derecho fundamental de huelga de una forma *“abusiva”*², lo que, entre

¹ Referencia: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/960>

² Preámbulo Real Decreto 1673/2010, de 4-12. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-18683>

otras derivadas, supuso el cierre total del espacio aéreo español. Como consecuencia, el Gobierno, motivó la declaración del estado de alarma al concurrir una “*paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad*”, según dicta el artículo 4 c) de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, y formalmente, y por medio del Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre, se declaró tal situación para la normalización del servicio público esencial del transporte aéreo, al considerar el Gobierno que se perjudicaba gravemente los derechos de libre circulación de los ciudadanos así como la economía del país, siendo la situación calificada en la propia norma como “*calamidad pública de enorme magnitud*”³.

1.1.1.Regulación.

El artículo 116 de nuestra Constitución tasa los tres estados graduales en los que el Gobierno se confiere de una serie de prerrogativas por determinadas y excepcionales circunstancias: alarma, excepción y sitio. El precepto exige desarrollo normativo mediante Ley Orgánica, mandato cumplido mediante la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio. El párrafo segundo del precepto constitucional recoge que “el estado de alarma será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los Diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado dicho plazo”.

Por medio del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se declaró inicialmente, y en esa misma fecha, el estado de alarma en todo el territorio nacional y para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Teniendo en cuenta la limitación temporal precitada, y la facultad de prórroga en los efectos del estado de alarma mediante acuerdo en el Pleno del Congreso de los Diputados, por medio de los Reales Decretos 476/2020, de 27 de marzo, 487/2020, de 10 de abril, 492/2020 de 24 de abril, 514/2020, de 8 de mayo y 537/2020, de 22 de mayo, se han ido prorrogando sucesivamente por quince días los efectos de la declaración inicial, permaneciendo en vigor esta última prórroga hasta las 00:00 horas del 7 de junio de 2020.

³ Ibidem.

1.1.2. Efectos generales y jurídicos. Procedimientos en el orden social.

Los efectos del estado de alarma no tienen por qué revestir una restricción de los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos, si bien el artículo 11 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, sí faculta al Gobierno a ciertas medidas, si bien no se trata de suspensiones de derechos fundamentales, que se enmarcarían en un proceso constitucional diferente -véase el artículo 55 de la Constitución-. Estas medidas son:

“limitar la circulación o permanencia de personas o vehículos en horas y lugares determinados, o condicionarlas al cumplimiento de ciertos requisitos, practicar requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias, intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fábricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, con excepción de domicilios privados, dando cuenta de ello a los Ministerios interesados, limitar o racionar el uso de servicios o el consumo de artículos de primera necesidad, y por último, impartir las órdenes necesarias para asegurar el abastecimiento de los mercados y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción”.

Durante la vigencia del estado de alarma es necesario encontrar un adecuado equilibrio entre las medidas adoptadas para superar la situación que lo motiva, el mantenimiento de las instituciones democráticas y un adecuado nivel de disfrute de los derechos y libertades de todos los ciudadanos. Es por ello que el mismo Preámbulo del reglamento declarativo del estado de alarma aclara que *“las medidas que se contienen en el presente real decreto son las imprescindibles para hacer frente a la situación, resultan proporcionadas a la extrema gravedad de la misma y no suponen la suspensión de ningún derecho fundamental”.*

Sobre la proporcionalidad de las medidas, nuestro Tribunal Constitucional en su importante Sentencia 33/1981, de 5 de noviembre, Fundamento Jurídico Tercero, determinó análogamente la necesidad de fijar una serie de requisitos para equilibrar el ejercicio del derecho a la huelga con el mantenimiento de los servicios mínimos: *“ante una situación de conflicto (se) adopte(n) las medidas estrictamente*

*necesarias que, entrañando una restricción del derecho de aquéllos, asegure otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos”.*⁴

- a) *Medidas generales fijadas para el Estado de Alarma:* Las medidas habilitadas en el artículo 11 de la Ley Orgánica 4/1981, de 4 de junio, se han concretado inicialmente en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, tanto en lo referente a las restricciones en la circulación (artículo 7), práctica de requisas temporales (artículo 8), medidas de contención en el ámbito educativo (artículo 9), y de la actividad comercial, cultural, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y lugares de culto (artículos 10 y 11). También se fijaron medidas para reforzar el funcionamiento del Sistema Nacional de Salud (artículo 12), para asegurar el abastecimiento de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública (artículo 13), en materia de transportes (artículo 14), en materia de abastecimiento alimentario (artículo 15), tránsito aduanero (artículo 16), garantía de suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural (artículo 17), operadores críticos de servicios esenciales (artículo 18) y medios de comunicación de titularidad pública y privada (artículo 19).
- b) *Efectos jurídicos en el Estado de Alarma motivado por COVID-19:* La primera decisión adoptada en el ámbito jurídico ha sido la de suspender el cómputo de plazos, tanto en el orden jurisdiccional como en el administrativo, y tal y como recogen las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. No obstante, esta regla general se rompe en numerosas excepciones que conviene enumerar, siempre orientadas hacia la salvaguarda de los derechos protegidos del administrado:

En los procesos judiciales, la Disposición Adicional Segunda en su apartado dos, letra b), excluye de la suspensión de plazos “los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social”.

⁴ Referencia: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/33>

Por su parte, en el ámbito administrativo, la Disposición Adicional Tercera, apartado tres, exceptúa de la regla general de la suspensión lo siguiente: *“el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento”*.

Con carácter general, la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, determina la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad para todo tipo de acciones y derechos durante la vigencia del estado de alarma, incluyendo los específicos del orden social, según dispone expresamente la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 15/ Suspensión en procedimientos laborales y de Seguridad Social: 2020, de 21 de abril.

c) *La Disposición Adicional Novena del importantísimo Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo*, indica expresamente que las medidas en ella contenidas y que se describen con detalle más adelante -entre otros, los ERTes-, no están sujetas a la regla de la suspensión de plazos.

Por su parte, el artículo 2 del Real Decreto-Ley 16/2020, de 28 de abril, completa lo anterior, incluyendo una nueva garantía para el administrado, al hacer referencia expresa a que los términos y plazos suspendidos por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, *“volverán a computarse desde su inicio, siendo por tanto el primer día del cómputo el siguiente hábil a aquél en el que deje de tener efecto la suspensión del procedimiento correspondiente”*.

En el ámbito de la Seguridad Social son destacables las siguientes particularidades: el apartado cuatro del artículo único del Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, introdujo un nuevo apartado quinto a la Disposición Adicional Segunda del *Real Decreto 463/2020*, de 14 de marzo, excluyendo de la suspensión e interrupción de plazos administrativos “los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social”, medida lógica y necesaria que permite garantizar la protección de los trabajadores encuadrados en cualquiera de los regímenes que comprende el Sistema de Seguridad Social.

Por otro lado, la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, regula específicamente la suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, refiriendo que durante el estado de alarma no se computará *“a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias y cumplimiento de requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo actuaciones vinculadas a hechos justificativos del estado de alarma u otros que afecten a la protección del interés general”*.

Sin embargo, y con el fin de dotar una mayor garantía procedimental al administrado, *“todos los plazos 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, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos”*.

En materia de Extranjería, el 19 de marzo de 2020 el Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones hizo pública una comunicación relativa a la suspensión de plazos administrativos. Entre otras medidas, se incluye la suspensión de los plazos de expiración de las estancias de nacionales de terceros estados cuyo retorno no es posible por la emergencia sanitaria internacional derivada del coronavirus.⁵

Además de estas medidas, la Orden Ministerial Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, impulsada desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, prorroga con una vigencia de seis meses una vez finalice el estado de alarma todas las autorizaciones de residencia y/o trabajo que pudieren expirar durante este período. Con esta norma, se garantiza la regularidad en la situación de los ciudadanos extracomunitarios independientemente de la suspensión de plazos administrativos.

La Disposición Adicional Octava del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, regula expresamente la ampliación de plazos para la interposición de recursos y agilización procesal: esta garantía adicional, aplicable a recursos de cualquier tipo y orden, inicia su cómputo a partir

⁵ Referencia a nota de prensa: <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/inmigracionemigracion/detalle/3751>

del día siguiente a la finalización del estado de alarma. Por su parte, la Disposición Adicional Decimonovena del mismo Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, prevé la elaboración de un Plan de Actuación en un plazo de 15 días desde el fin del estado de alarma para agilizar la actividad judicial entre otros, en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo.

- d) *Reanudación de plazos en ambos órdenes*: el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, pone fin a esta situación transitoria en el orden administrativo, disponiendo en su artículo 9 que “*con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de los plazos administrativos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará*”. En el orden procesal, el artículo 8 de la misma norma dispone el alzamiento en la suspensión de plazos el 4 de junio de 2020.

2. Medidas en el orden social derivadas de la situación sanitaria.

Como ya se ha señalado, el diseño e implantación de las medidas adoptadas durante el estado de alarma tiene una finalidad mitigadora sobre las repercusiones de la pandemia en todos los ámbitos, siendo el orden social nuestro objeto de estudio. A lo largo del presente apartado, se describen las medidas implementadas y directamente relacionadas con la situación sanitaria. Como veremos, en la mayoría de los casos, si bien no siempre, están condicionadas a la vigencia del estado de alarma.

2.1. Encaje jurídico: el Real Decreto-Ley.

Según el artículo 86 de la Constitución Española, “en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-Leyes”. La Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1983, de 4 de febrero, en su Fundamento Jurídico Quinto, interpreta los términos extraordinario y urgente del precepto citado “*como necesidad relativa respecto de situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que, por razones difíciles de prever, requieren una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes*”.⁶

⁶ Referencia: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/134>

En todo caso, la declaración internacional de la Pandemia fijada por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, determina un criterio objetivo suficiente para la consideración de los presupuestos citados en la articulación del Decreto-Ley. En el caso de España, además, la declaración de la OMS ha sido utilizada como argumento de base a la hora de declarar el estado de alarma. Cuestión diferente será la duración de su vigencia, y su condicionamiento o no a la propia vigencia de las medidas sociales.

De cara a la convalidación o derogación de la norma, y según dispone el artículo 86.2 de la Constitución española, serán sometidos a debate en el Congreso de los Diputados en el plazo de 30 días.

2.2. Medidas previas a la declaración del Estado de Alarma.

Existen una serie de herramientas en el ámbito social ya implantadas en los días previos a la declaración del estado de alarma, y con una relación directa con la COVID-19:

- a) Derogación del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo justificadas y motivadas por bajas médicas: El Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, en su artículo único, derogó con fecha de efectos de 20 de febrero de 2020 el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el anterior artículo 52.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Dicho precepto incluía como causa justificada de despido las faltas de asistencia al trabajo, *“aun justificadas pero intermitentes, que alcanzaran el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”*.

Esta cuestión ya había sido interpretada por los Tribunales. Como bien explica la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, tanto la Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre⁷, como, sobre todo, la del Tribunal de Justicia de la

⁷ Referencia: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/26061>

Unión Europea de 18 de enero de 2018, en el denominado Asunto Ruiz Conejero incluyen pronunciamientos al respecto. En esta última, consta que el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores español vulneraba el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en cuanto a que permite al empresario, según dicha la Cuestión Prejudicial Apartado 57, y parte declarativa *“despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia de éste al trabajo, aun justificadas pero intermitentes (...) salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente”*.⁸

- b) Tratamiento de la incapacidad temporal causada por COVID-19: El artículo 5 del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, determina que los períodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 se consideran excepcionalmente como situación asimilada a accidente de trabajo, a efectos de la percepción del correspondiente subsidio por incapacidad temporal. La protección se amplía el 9 de abril, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, en cuya Disposición Final Primera incluye a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las denominadas “actividades esenciales” recogidas en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo.

Esta medida beneficia a trabajadores asalariados y autónomos en situación de alta en cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social. En estos casos, la cuantía del subsidio asciende del 60% que correspondería a una baja por enfermedad común al 75% de la base reguladora -base de cotización del mes anterior al hecho causante-, siendo el obligado al pago desde el primer momento la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

En el caso de Funcionarios Públicos, el artículo 11 Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, amplía análogamente el ámbito de protección para el colectivo durante los períodos de aislamiento o contagio.

⁸ Referencia: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=198527&doclang=ES>

Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2020, se ha determinado que las prestaciones para el personal sanitario/ sociosanitario que haya contraído COVID-19 sean consideradas como accidente de trabajo, incluso en los casos de fallecimiento, siempre que se produzca en los cinco años siguientes al contagio. Es decir, se evoluciona de una situación excepcional, y asimilada a contingencia profesional, a su determinación como tal de pleno derecho.

- c) *Medidas de apoyo a empresas y trabajadores del sector turismo, comercio y hostelería*: El artículo 13 del Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, recoge medidas de prolongación en las actividades de los trabajadores fijos-discontinuos, y en los sectores citados. Así, las empresas podrán aplicar una bonificación del 50% de las cuotas patronales a la Seguridad Social por contingencias comunes y correspondientes a dichos trabajadores, siempre que realicen actividad productiva entre los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio de 2020 y mantengan a los trabajadores en situación de alta durante dicho período, lo que supone un antecedente claro en las medidas de mantenimiento de empleo aplicadas en la contingencia sanitaria -véase más adelante la “cláusula de salvaguarda de empleo” regulada en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo-.

2.3. Medidas implantadas a partir de la declaración del estado de alarma. El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, vigente desde el 18 de marzo, es la norma más importante en el contexto que nos ocupa, tanto por la enjundia de las medidas implantadas, como por su vigencia prácticamente paralela a la declaración del estado de emergencia, con las salvedades que matizaremos, e incluyendo, en función del avance de la situación sanitaria, sus posteriores revisiones y modificaciones efectuadas por otros Reales Decreto-Ley.

Según reza su exposición de motivos, *“la contención de la progresión de la enfermedad supone limitaciones temporales a la libre circulación junto con la reducción de la oferta laboral debido a las medidas de cuarentena y contención. Estas circunstancias (...) podrían derivar en problemas de solvencia y pérdida de empleos si*

no se adoptan medidas urgentes de estabilización (...) Las medidas adoptadas en este Real Decreto-Ley están orientadas a un triple objetivo. Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad”.

2.3.1. Medidas de mantenimiento de empleo.

- a) *Carácter preferente del trabajo a distancia/teletrabajo:* En su artículo 5, la norma exhorta a promover “*sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia*”. Esta modalidad de trabajo ya se encuentra regulada en el artículo 13 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. Durante la vigencia del Real Decreto-Ley, la peculiaridad estriba en el mandato legal para que las empresas acudan a este sistema si “*ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*”. Además, y en consonancia con lo establecido en el artículo 13.4 del Estatuto de los Trabajadores, se combina el derecho de las personas trabajadoras a una adecuada seguridad y salud en su puesto de trabajo, en consonancia con los artículos 14 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y para las empresas que por primera vez acudan a este sistema de trabajo se les facilita el tránsito dándose por cumplido el mandato empresarial de realizar una valoración de los riesgos del puesto de trabajo mediante una “*autoevaluación a elaborar voluntariamente por el trabajador*”.

En definitiva, podemos afirmar que se trata de la medida prioritaria a adoptar por las empresas en su esfuerzo por mantener el empleo, con las peculiares descritas y evitando o reduciendo en la medida de lo posible la afectación colectiva de trabajadores a suspensiones de contrato/reducciones de jornada por medio de expedientes de regulación de empleo temporal.

- b) *Plan MECUIDA:* En el artículo 6 de la norma se fomentan instrumentos de conciliación laboral, facilitando la adaptación o reducción de la jornada laboral, con la consiguiente disminución

proporcional del salario, siempre que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales de la COVID-19. La medida iría en consonancia con la protección social dispensada a los progenitores de niños con enfermedades graves, como se analiza en el apartado 2.5.5.

El artículo 15 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, y vigente desde el 23 de abril, ha ampliado por dos meses más la aplicación de las dos fórmulas descritas en las letras a) y b).

ESPECIAL ATENCION A LOS ERTES

El Capítulo II del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se centra expresamente en las denominadas “*medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos*”. Como ya se destacó, se trata sin duda del paquete de medidas con una mayor repercusión social tanto por el número de empresas y trabajadores afectados, como por las novedades incorporadas.

- a) *Régimen jurídico previo*: Los expedientes de regulación de empleo temporales (ERTEs) son procedimientos administrativos especiales que ya aparecen regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, 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. En síntesis, esta fórmula faculta a las empresas a acudir a la suspensión de contratos y/o reducción de jornada de toda, o una parte de su plantilla, cuando concurren causas acreditadas de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, no solamente con la finalidad de gestionar con éxito la continuidad de las actividades empresariales, sino como esfuerzo para mantener el empleo de sus plantillas durante una situación desfavorable y de carácter coyuntural, toda vez que los trabajadores ven interrumpida la relación laboral, que no extinguida, percibiendo durante el plazo de vigencia la prestación por desempleo. Las suspensiones de contratos y/o reducciones de jornada también pueden motivarse por fuerza mayor, en cuyo caso el procedimiento tendrá una serie de particularidades que se describen más adelante, y que tendrán una especial repercusión durante la situación sanitaria por la COVID-19.

Son procesos similares a los preceptuados para la extinción colectiva de contratos, pero con ciertas peculiaridades que, en definitiva, suponen un cierto relajamiento sobre los presupuestos exigidos en los despidos. Como regla general, estos procedimientos se desarrollan según la siguiente secuencia: se inician con la comunicación de la decisión de la empresa a la autoridad laboral -órgano competente de la Comunidad Autónoma o del Ministerio de Trabajo y Economía Social, según el ámbito territorial de aplicación de las medidas propuestas- aportando la documentación preceptiva que acredite la causa aducida, y la designación de la comisión negociadora que integre a los representantes de los trabajadores y de la empresa de cara a iniciar el preceptivo período de consultas, al objeto de llegar a un acuerdo final sobre las medidas finalmente a ejecutar. Independientemente de la causa que motiva el expediente, en todos los procedimientos la autoridad laboral habrá de recabar informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y desarrollo del período de consultas.

En los ERTes motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, una vez finalice el período de consultas con acuerdo entre la parte empresarial y social, se comunicará su contenido a la autoridad laboral, comenzando a producir efectos las medidas pactadas según condiciones convenidas, y con fecha de efectos posterior al inicio del procedimiento. En caso de falta de acuerdo, se ejecutarán las medidas empresariales que finalmente sean comunicadas a la autoridad laboral.

En los ERTes motivados por fuerza mayor, tradicionalmente se ha considerado que la propia definición de la causa era la contenida de forma genérica en el derecho común español, sin referencias concretas en la normativa laboral. Así, históricamente se ha considerado la concurrencia de fuerza mayor en *“aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”*, tal y como dispone el artículo 1.105 de nuestro Código Civil. En estos casos, las especialidades procedimentales son las siguientes: se garantiza un mayor control por parte de la autoridad laboral, debiendo dictar resolución en la que se constate expresamente la existencia de fuerza mayor, pero sin valorar las medidas propuestas por la empresa, que en su caso se someterían a control judicial. Se trata además de un procedimiento sumarísimo de cinco días, retrotrayéndose los efectos de las medidas a la

fecha de la consecución del hecho causante de la fuerza mayor. Todo ello, según prevén los artículos 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 31 a 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

No hay regulación expresa en la norma especial sobre los efectos del silencio administrativo para estos procedimientos, por lo que sería de aplicación general el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que declara el efecto positivo o estimatorio en los procedimientos administrativos iniciados a solicitud del interesado.

Finalizada la fase administrativa, se abre la facultativa vía de impugnación judicial ante el orden social, en los términos expresados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluyendo un amplio abanico de materias objeto de la litis, que van desde la procedencia y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la empresa, concurrencia o no de justa causa, incumplimiento del procedimiento tasado, o incluso, la nulidad del acuerdo adoptado entre las partes por diversos motivos: dolo, coacción, amenaza o abuso de derecho en su consecución, connivencia de ambas partes para la obtención de prestaciones indebidas, etc. La revisión judicial se apoyará en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como elemento imprescindible de cara a dictar resolución, pudiendo en determinados casos iniciarse el procedimiento judicial de oficio en función de los resultados de las actuaciones previas del órgano fiscalizador.

En todos los casos, los efectos en materia de Seguridad Social durante las medidas de suspensión/reducción de jornada son los siguientes: los trabajadores afectados se encuentran en situación legal de desempleo, tal y como dispone el artículo 267, letras b) número 1, y c), respectivamente, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y percibirán la prestación en cuantía y duración condicionadas a los períodos de cotización individuales y previos, y con un máximo de dos años. En caso de desempleo parcial, la prestación corresponderá a la parte de jornada no realizada. Todo ello, sin perjuicio de las posibles mejoras sobre los mínimos legales pactadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el caso de que un ERTE motivado por fuerza mayor sea denegado por la autoridad laboral, o hayan finalizado sus efectos, se podrá tramitar nuevo procedimiento alegando causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- b) *Novedades generales durante la COVID-19*: la situación sanitaria y sus consecuencias han requerido una actualización en la regulación de los ERTEs como fórmula prioritaria de mantenimiento de empleo, y, sobre todo, en los motivados por fuerza mayor.

Con carácter previo al análisis de todas las novedades, es preciso comenzar destacando la cláusula garantista y común a todos los procedimientos de regulación de empleo que dispone el artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo. Así, *“las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, así como la fuerza mayor en la que se basan las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada (durante la pandemia por COVID-19) no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*. Mediante la Disposición Final Segunda del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, se amplían los efectos de tal medida hasta el 30 de junio de 2020, desligando como veremos los efectos de los ERTEs del plazo de vigencia del estado de alarma.

A continuación, se describen las modificaciones introducidas en los procedimientos y tratamiento de los ERTEs mediante el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y normativa posterior:

2.3.1.1. ERTEs por fuerza mayor temporal. Novedades, efectos y vigencia.

- a) *Novedades*: En un primer lugar, el esfuerzo del legislador ha ido dirigido a acotar el propio concepto de fuerza mayor durante la COVID-19, más allá de las referencias genéricas del Código Civil español. Así, el artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, distingue entre causas directas e indirectas: entre las primeras se encuentran las *“medidas gubernativas de contención adoptadas como consecuencia de la pandemia por COVID-19, incluido el estado de alarma, o bien incidencia de la enfermedad en la plantilla, por contagio directo o por razón de aislamiento”*. Como se aprecia, el estado de alarma es uno de los acotamientos

principales, pero no el único. Como causas indirectas, se incluyen expresamente la *“pérdida o suspensión/cancelación de actividad, el cierre temporal de locales abiertos al público o la falta de suministros que impidan continuar con el desarrollo de la actividad empresarial habitual”*.

A partir del listado elaborado por el Gobierno sobre las actividades esenciales no sujetas a permiso retribuido recuperable, según consta en el Anexo en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, la Disposición Final Octava del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, incorpora un nuevo párrafo al artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, incluyendo como novedad el concepto de fuerza mayor parcial, lo que posibilita la suspensión de contratos y/o reducción de la jornada de los trabajadores adscritos a la *“actividades empresariales no afectadas por las condiciones de mantenimiento de servicio esencial impuesto”*.

Por su parte, el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, adapta el concepto de fuerza mayor total y parcial al especial proceso de “desescalada” y reanudación de ciertas actividades en una misma entidad empresarial. Concretamente, amplía el plazo de vigencia de los ERTEs por fuerza mayor total en los que no sea posible el inicio de actividades hasta el 30 de junio de 2020, y como se ha venido diciendo, se desliga de la vigencia del estado de alarma. Por otro lado, regula que las empresas ya sujetas a medidas de suspensión o reducción de jornada en las que sea posible la *“recuperación parcial de actividad”* deberán proceder a la reincorporación de trabajadores, primando para ello la fórmula de la reducción de jornada. En ambos casos, las empresas deberán comunicar en un plazo de quince días a la autoridad laboral la renuncia al ERTE inicial, así como a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Como consecuencia y como veremos más adelante, se verán beneficiadas en el ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

En cualquiera de los casos, la denominada fuerza mayor parcial ha de cumplir con los siguientes requisitos: ser externa a la decisión empresarial, temporal y limitada a la causa que lo motiva. Se refuerza a su vez el carácter subsidiario de las suspensiones/reducciones de jornada, primando la implantación de sistemas alternativos de trabajo -véase el trabajo a distancia/teletrabajo-. Es por ello que la delimitación del concepto “fuerza mayor” va primordialmente dirigida a tasar la casuística y evitar un uso desmedido del instrumento, sin perjuicio de que en

último término le corresponderá a la autoridad laboral, o a la judicial en su caso, el análisis y subsunción de cada supuesto.

A efectos de procedimiento, en los ERTes motivados por fuerza mayor temporal se ha añadido como documentación preceptiva e indicio de concurrencia de la causa el denominado “informe de vinculación de pérdida de actividad”. Por otro lado, la autoridad laboral podrá recabar el informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, perdiendo éste su naturaleza preceptiva y siendo el plazo para su emisión de 5 días. Tales especialidades, según la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, serán aplicables a los ERTes comunicados a partir del 18 de marzo, rigiéndose los anteriores por el procedimiento anterior, y con las salvedades que se puntualizan en el apartado correspondiente a la vigencia de las medidas.

- b) *Efectos especiales*: Según dispone el artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, las empresas que, a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores, estarán exentas de la aportación empresarial por desempleo y conceptos de recaudación conjunta de los trabajadores afectados durante las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada. Si la empresa tiene 50 trabajadores o más, la exoneración alcanzará el 75% del monto total por los conceptos expresados. El artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, ha especificado que esta exoneración comprenderá los meses de mayo y junio de 2020.

Se amplían los supuestos de exoneración para los casos de fuerza mayor parcial en la redacción del citado artículo 24 otorgada por la Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo. Así, para las empresas de hasta 50 trabajadores con reanudación de actividad, la exoneración de cuotas de los trabajadores reincorporados alcanzará un 85% durante el mes de mayo, y del 70% en junio de 2020. Para las empresas de mayor tamaño, la exención será del 60% y 45%, respectivamente. En cuanto a la exoneración correspondiente a los trabajadores que no hayan podido reincorporarse, será del 60% y 45% en los meses de mayo y junio para las empresas de hasta 50 trabajadores, y del 45% y 30%, respectivamente, para el resto.

En todos los casos descritos, tales períodos se consideran como efectivamente cotizados a efectos de derechos adquiridos de los trabajadores, y de cara a la generación de futuras prestaciones.

Otro efecto importante es la denominada cláusula de salvaguarda de empleo, regulada en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, en la redacción otorgada por la Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo. Así, la aplicación de las medidas y efectos derivados de los ERTE por fuerza mayor, es decir, la exoneración de cuotas descrita, queda condicionada a que las empresas beneficiarias mantengan el empleo por un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de actividad o desde las primeras reincorporaciones. Se exceptúan en el cómputo del mantenimiento las extinciones contractuales motivadas por despidos disciplinarios procedentes, dimisiones voluntarias, muerte, jubilación, o incapacidad del trabajador, o fin de llamamiento a trabajadores fijos-discontinuos, siempre que suponga una interrupción y no un despido.

En su redacción inicial, la cláusula de salvaguarda de empleo aplicaba no solamente a los ERTEs por fuerza mayor, sino al resto de procedimientos de regulación de empleo temporal. Con la redacción actual, además del efecto citado, se concretan aspectos de cómputos de plazo y excepciones que la originaria Disposición Adicional Sexta no regulaba expresamente.

c) *Plazos de vigencia de las medidas*: Inicialmente, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, establecía que la duración máxima de los ERTEs motivados por fuerza mayor durante la contingencia sanitaria no podría exceder de la duración máxima del estado de alarma del inicialmente decretado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posteriores prórrogas.

No obstante, y como se ha señalado más arriba, el Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, desliga la vigencia de los ERTEs por fuerza mayor y sus consecuencias jurídicas de la propia vigencia del estado de alarma, fijando una fecha límite inicial en las medidas de regulación de empleo temporal, y hasta el 30 de junio de 2020, fecha que podrá revisarse mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. Esta decisión se tomó de forma consensuada y en el marco del Diálogo Social, concretamente mediante la firma por el Presidente del Gobierno y los Agentes Sociales del Acuerdo Social en Defensa del Empleo. Se crea así un precedente que a su vez gana en continuidad mediante la constitución una Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral, que según la Disposición Adicional segunda del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, tiene como

“función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada (...) así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan”.

La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, determina que la fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma, cuestión redundante teniendo en cuenta la normativa en vigor, tal y como ya se expresó más arriba. Para el resto de casos, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

Por otro lado, la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, en la redacción otorgada por la Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, extiende retroactivamente los plazos de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones, protección por desempleo y trabajadores fijos-discontinuos contenidas en los artículos 24 y 25.1 a 25.6, y que se analizan posteriormente, siendo también de aplicación en los procedimientos iniciados con anterioridad al 17 de marzo de 2020, siempre y cuando quede acreditado su nexo causal con la COVID-19.

2.3.1.2. ERTES fundamentados en causas E-T-O-P Procedimiento impugnación.

En los procedimientos fundamentados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, incide en una serie de novedades procedimentales orientadas a la agilización en el desarrollo del período de consultas y tramitación del expediente. Así, para los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entienden legitimados en las consultas los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad, que lo están a su vez para la negociación del convenio colectivo correspondiente. Además, se reducen los plazos en el período de negociación, de quince a siete días, y como sucedía en los casos de fuerza mayor, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se solicitará potestativa y no preceptivamente por la autoridad laboral, reduciéndose en esos casos el plazo máximo de evacuación de quince a siete días.

2.3.1.3. Medidas extraordinarias en la protección por desempleo.

Otras garantías.

Las medidas reguladas en el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, son aplicables a los trabajadores afectados por ERTes motivados por cualquier causa relacionada con la COVID-19, y con una vigencia hasta el 30 de junio de 2020, según ha dispuesto el artículo 3.1 Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo. Son las siguientes:

- a) No se exige período mínimo de cotización para el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo.
- b) “*Contador cero*”. No se tendrán en cuenta los períodos de prestación consumidos durante el ERTE a los efectos de consumir los períodos máximos legales.
- c) Protección a los trabajadores fijos-discontinuos: el artículo 25.6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final Octava, apartado 3 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, incluye expresamente la posibilidad de que los trabajadores fijos-discontinuos que se encuentren en período de “inactividad productiva” se acojan a ERTes por fuerza mayor, reforzándose la protección individual que ordinariamente les correspondería en estos períodos mediante el cobro individualizado de la prestación por desempleo. Para aquéllos no acogidos a tal medida que hayan agotado con carácter previo el disfrute de la prestación, e independientemente de los períodos previos cotizados, se otorga una prestación por desempleo de 90 días. Esta medida permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, según regula el artículo 3.2 del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo.
- d) Mejora y agilización de los trámites administrativos para obtener la prestación por desempleo: el artículo 3 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, desarrolla el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, incluyendo documentación que habrá de presentarse obligatoria y telemáticamente por la empresa en la denominada “solicitud colectiva” de ERTE y directamente ante la entidad gestora de la prestación por desempleo en un plazo de cinco días.

Por otro lado, los artículos 26 y 27 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, contienen otras garantías complementarias para el cobro de la prestación por desempleo. Concretamente, las solicitudes extemporáneas ante las entidades gestoras no implicarán una reducción en la duración de la misma. Además, y potestativamente, no se requerirá la hasta ahora preceptiva solicitud de prórroga semestral del subsidio por desempleo en su nivel asistencial, pudiendo procederse de oficio, o bien no tener en cuenta las presentaciones fuera de plazo. Finalmente, y en un sentido análogo, la preceptiva declaración de rentas anual de los beneficiarios de dicho subsidio, y mayores de 52 años, no condicionará el cobro por presentación extemporánea.

Al contrario de la vigencia de algunas de las medidas del artículo 25, lo dispuesto en los artículos 26 y 27 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, será de aplicación durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias “que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo”, según cita el artículo 28 de la norma en cuestión.

2.4. Otras medidas de mantenimiento de empleo.

2.4.1. Trabajadores temporales: El artículo 5 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, dispone la interrupción en el cómputo total del plazo de vigencia de los contratos de trabajo de duración determinada, reforzando las garantías de este colectivo. Mediante la Disposición Final Segunda del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, se amplían los efectos de esta medida hasta el 30 de junio de 2020. Es importante relacionar esta medida con el subsidio extraordinario dirigido a los trabajadores temporales, con el alcance que se trata más adelante.

2.4.2. Permiso retribuido recuperable: regulado en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, norma que entró en vigor durante el período más complicado por el volumen de incidencias por COVID-19 en España, lo que requirió de la necesidad de reducir la movilidad de la población. El citado permiso es una fórmula jurídica sin parangón en nuestro ordenamiento jurídico que se encuadra bajo el prisma de un permiso retribuido, si bien a diferencia de los supuestos regulados en el artículo 37.3 de 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, no es disfrutado a solicitud del trabajador, previo aviso y justificación de

causas de corte personal, sino que es de carácter “*obligatorio y limitado en el tiempo desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril de 2020 para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal*”, según anuncia la exposición de motivos del Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo.

Se aplica pues, con carácter general a todos los trabajadores que presten servicios no declarados como esenciales y recogidos expresamente en el Anexo de la misma norma. Tampoco será de aplicación a los trabajadores acogidos al régimen de trabajo a distancia, a los afectados por ERTes motivados por la pandemia, y a los que permanezcan en situación de baja por incapacidad temporal, por lo que la medida adquiere un carácter supletorio y de refuerzo sobre el esquema de medidas analizadas hasta el momento.

La aplicación de esta figura conlleva una serie de efectos durante su vigencia: además del lógico abono de las retribuciones salariales por parte de la empresa, requiere la correspondiente obligación de cotización por los conceptos que correspondan, dado que no hay previsión específica en contra. Todo ello, sin perjuicio de otras medidas extraordinarias en materia de cotización y recaudación a las que la empresa puede acudir -véase más adelante las moratorias y aplazamientos-.

La recuperación de las horas de permiso disfrutadas se llevará a cabo a partir del día siguiente de la finalización del estado de alarma, y hasta el 31 de diciembre de 2020. Dicha recuperación ha de venir consensuada con los representantes de los trabajadores en preceptivo período de consultas de una duración máxima de 7 días. En todo caso, se deberá cumplir con los límites máximos de jornada y descansos regulados en nuestra normativa, y pactados en convenio colectivo.

En definitiva, esta fórmula garantista de los derechos salariales y de Seguridad Social de los trabajadores se combina con un reparto irregular de la jornada en cómputo anual y supeditado al previo acuerdo con la parte social, en términos análogos a los expresados en el artículo 34.2 de nuestro Estatuto de los Trabajadores. A su vez, con esta medida se ha tratado de evitar que las empresas impongan unilateralmente, y durante esta situación extraordinaria, períodos de disfrute de vacaciones, y otras fórmulas discrecionales de reparto de jornada/tiempos de descanso.

2.4.3. Refuerzo de la contratación en el sector agrario: Una de las consecuencias de la suspensión de actividades motivadas por la

COVID-19 ha sido la disminución de la oferta de mano de obra en el sector agrario temporal, a lo que se une el aumento de demanda al estar próximas temporadas de alta actividad en el campo español. Estos hechos motivaron la necesidad de abordar la problemática, tal y como avanza la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, vigente del 9 de abril al 30 de junio, plazo ampliado hasta el 30 de septiembre mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2020.

Las medidas están dirigidas a colectivos especialmente vulnerables, y así su artículo 2 enumera expresamente a los perceptores de prestaciones por desempleo o cese de actividad, incluyendo a trabajadores afectados por ERTes motivados por la situación sanitaria, así como trabajadores extracomunitarios cuyo permiso de trabajo expire a partir de la declaración del estado de alarma y el 30 de septiembre de 2020. También se incluyen expresamente los jóvenes extranjeros entre 18 a 21 años en situación regular. Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2020, se permite que este colectivo pueda acceder a una autorización de residencia y trabajo una vez expirada su autorización no lucrativa vigente. Lógicamente, todos los beneficiarios deberán residir en zonas próximas a los lugares donde se realicen los trabajos.

Básicamente, la flexibilización de las medidas permite compatibilizar los salarios recibidos por las actividades en el sector agrario con las prestaciones por desempleo o cese de actividad previas, siendo únicamente incompatibles con los subsidios y prestaciones que dispensa el Sistema de la Seguridad Social para los casos por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, lactancia, incapacidad permanente y por nacimiento de hijo, tal y como dispone el artículo 3 de la norma de aplicación.

2.5. Ampliación de la protección por desempleo. Colectivos específicos.

2.5.1. Ampliación de los supuestos de situación legal de desempleo.

El artículo 22 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, amplía los casos del artículo 267 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, incluyendo expresamente las bajas en período de prueba y dimisiones voluntarias de trabajadores en los siguientes términos:

Se considera situación legal de desempleo la extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, y a partir del 9 de marzo de 2020, lo que supone a su vez una excepción a los efectos los efectos del período de prueba regulados en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a que *“durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral”*.

También se consigna como situación legal de desempleo la baja voluntaria/dimisión de un trabajador a partir del 1 de marzo de 2020 por tener “un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si ésta hubiera desistido del mismo”. En estos casos, no solamente se amplía el supuesto de situación legal de desempleo, sino que el trabajador se entenderá en situación asimilada a la de alta durante los períodos en que no esté cobrando la prestación, extendiendo en este caso los beneficios de protección social que dispensa el artículo 166.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

2.5.2. Subsidio extraordinario para las empleadas de hogar.

El Estatuto de los Trabajadores español reconoce en su artículo 2.1 b) esta relación laboral especial, que reviste un régimen jurídico específico. Ello motivó la entrada en vigor inicialmente del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, derogado por el actual Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que ha tratado de ajustarse a las necesidades y realidades del colectivo. En materia de protección social, las peculiaridades del sector supusieron en su momento la creación de un Régimen Especial ad hoc en nuestro Sistema de Seguridad Social. No obstante, a partir del 1 de enero de 2012 dicho Régimen Especial se integró en el Régimen General como un Sistema Especial, con peculiaridades específicas en cuanto a la afiliación, forma de cotización y recaudación. El artículo 251 d) de nuestra Ley General de la Seguridad Social excluye de su acción protectora la correspondiente al desempleo.

Es por ello que el artículo 30 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, reconoce el subsidio extraordinario a las personas en situación de alta en el citado Sistema Especial con anterioridad a la declaración del estado de alarma, y que hayan *“dejado de prestar servicios total o parcialmente (...) a fin de reducir el riesgo por contagio”*, o hayan sido despedidos por el empleador.

La cuantía del subsidio será el 70% de su base reguladora, y en caso de reducción de jornada, se percibirá la parte proporcional correspondiente. Tal y como contempla el artículo 32 de la norma de referencia, el subsidio es compatible con otros ingresos que no superen el Salario Mínimo Profesional, que para el colectivo y en el año en curso es de 7,43 euros/hora, según artículo 4.2 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero. Sin embargo, será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal o con el cobro del Permiso Retribuido Recuperable.

2.5.3. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

El artículo 33 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, ofrece una ayuda para los trabajadores que vean finalizado su contrato temporal, siempre que éste tenga una duración de al menos dos meses, y no tuvieran derecho a ninguna otra prestación, o bien por carencia de rentas. La cuantía del subsidio será de 430 euros, y se abona por una sola vez, siendo incompatible con cualquier tipo de ayuda por renta mínima.

2.5.4. Prestación especial por desempleo para artistas.

Regulada en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 17/2020, de 5 de mayo, esta medida se aplica durante todo el año 2020, y siempre que se acrediten 20 días de actividad en el año anterior. En estos casos, el trabajador puede seguir permaneciendo en el Régimen General de la Seguridad Social, e incluir la protección por desempleo independientemente de los períodos cotizados. La prestación tendrá una duración de 120 ó 180 días en función de la actividad previa declarada. Finalmente, la Disposición Transitoria Segunda de la norma de referencia posibilita el acogimiento retroactivo de estas medidas a partir del 14 de marzo de 2020, fecha de declaración del estado de alarma.

2.5.5. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor enfermo.

Según recoge la Disposición Adicional Vigésimosegunda del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, en los casos de ERTE, la medida del empresario sólo podrá afectar a la parte de jornada que no comprenda el permiso previo por enfermedad grave/cáncer de menor, siendo lógicamente compatibles las cuantías de la prestación por desempleo y el subsidio citado.

2.6. Otras medidas.

2.6.1. Moratoria y aplazamiento para empresas y trabajadores autónomos. La primera se encuentra regulada en el artículo 34 del Real Decreto-Ley 11/2020, modificado parcialmente por la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, y desarrollado por la Orden Ministerial del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Orden ISM/371/2020, de 24 de abril. Por su parte, el aplazamiento se encuentra en el artículo 35 del Real Decreto-Ley 11/2020, modificado por la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril.

La moratoria es la fórmula más favorable de las dos, ya que su duración máxima abarca seis meses sin exigencia de interés alguno en el reembolso de cuotas de la Seguridad Social. Aplica para la parte de la cuota patronal devengada en los meses de abril y junio de 2020, y está acotada a determinados sectores de actividad, como por ejemplo el agrario (cultivos), artes gráficas, fontanería, comercio al por menor, agencias de publicidad, servicios odontológicos y peluquerías.

El aplazamiento es una figura con los mismos efectos que la moratoria, es decir, garantizar una mayor liquidez para empresas y autónomos mediante el retraso autorizado en el pago de cuotas, período durante el que la empresa no se encuentra en situación deudora, sin perjuicio de su posterior ingreso. Difiere de la anterior en sus plazos de vigencia, ya que en el caso de las empresas corresponderá al pago de las cuotas patronales devengadas en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, cuyo plazo voluntario de ingreso expira el último día del mes siguiente correspondiente. Se aplica un interés reducido del 0,5% sobre el 3,75% ordinario vigente para España en el 2020, y sin los límites de sector de actividad que acotaba la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril.

2.6.2. Flexibilización para el rescate de planes de pensiones: En caso de trabajadores en situación de desempleo con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se disponen especiales condiciones para facilitar el acceso a esta fórmula de ahorro privado, tal y como se regula en la Disposición Adicional Vigésima del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, desarrollada a su vez por el artículo 23 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril.

Conclusiones

La crisis sanitaria ha irrumpido con toda su fuerza a nivel mundial, y lamentablemente en España los efectos están siendo devastadores a nivel humano, sanitario, económico y social. Más de doscientos ochenta mil infectados y de veintisiete mil fallecidos son los crueles números a fecha de presentación del artículo. Tal es la circunstancia, que por el momento, y en un intervalo de tiempo de algo más de dos meses, estamos viviendo el estado de alarma más prolongado en la historia de nuestra democracia.

Según datos provisionales arrojados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en abril de 2020 el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo aumentó hasta las 5.197.451 personas, lo que supone un aumento interanual del 146,56% con respecto a abril de 2019, para un total de 18.396.362 afiliados al Sistema de la Seguridad Social.⁹ Muestra más que representativa para ilustrar el reto que están asumiendo los Poderes Públicos en España en este año 2020, sobre todo en un escenario en el que el horizonte no está ni mucho menos definido.

En el estricto contexto del derecho social, las líneas de actuación están yendo dirigidas a salvaguardar el equilibrio resultante entre la eficacia de las medidas implantadas y el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de todas las partes implicadas. Así, se ha ido estableciendo una línea gradual y progresiva en las herramientas diseñadas, con un enfoque prioritario a las orientadas al mantenimiento del empleo, tomando en consideración los cambios producidos en el esquema de las relaciones laborales a medida que la situación sanitaria ha ido avanzando, tanto en un sentido ascendente, como en la situación de desescalada. Como complemento a lo anterior, se ha venido reforzando el sistema de protección social de forma extraordinaria, y sobre todo en los colectivos más desprotegidos, que son por otra parte los primeros en sufrir las consecuencias de esta situación.

Bajo el prisma de la actividad normativa propiamente dicha, el nivel de exigencia está siendo extraordinario durante todo el proceso, no solamente para el propio legislador, sino también de cara a la comprensión de toda la batería de medidas por parte del destinatario

⁹ Referencia nota de prensa: <http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3796>

final. El proceso requiere del adecuado ajuste legal y continuado de la realidad social, lo que está suponiendo, hasta el momento, una producción normativa de diez leyes extraordinarias en un período de dos meses, con desarrollos, modificaciones y disposiciones transitorias continuadas para ofrecer la mejor eficacia y aplicabilidad de las medidas. Las necesidades comprensivas y, en definitiva, la seguridad jurídica del administrado, requieren que las autoridades pertinentes emitan criterios interpretativos y notas informativas de la forma más actualizada posible.

Todo hace indicar que la capacidad de respuesta pública en el devenir de esta complicada y extraordinaria situación seguirá ciñéndose a pautas de intervención cortoplacistas, por lo que el nivel de compromiso de todas las partes afectadas habrá de ser total. Por ello la Administración no puede relajar otra de sus responsabilidades, en este caso fundamentada en sus facultades de policía: así, las labores de fiscalización del cumplimiento de la normativa social por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española se ha visto reforzada mediante la creación una Unidad de Gestión de la crisis sanitaria del coronavirus.

Si bien el objeto de estudio han sido las medidas aplicables a la relación laboral propiamente dicha, no podemos obviar las mejoras introducidas en el ámbito del Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo, sobre todo en la ampliación de la cobertura dispensada en materia de Seguridad Social, y concretamente en el Sistema de Protección por Cese de Actividad. Su estudio requeriría un análisis independiente y dirigido a un colectivo que en España comprende más de 3 millones de personas.

En definitiva, deberemos permanecer atentos a todas las novedades que sigan produciéndose en este difícil camino, con el deseo de una normalización lo menos traumática posible en todos los ámbitos, y que sin ningún lugar a dudas, marcará un punto de partida en el sistema de relaciones laborales, en el que determinadas fórmulas que ya se venían pergeñando -trabajo a distancia, plataformas virtuales, etc.- cobrarán un mayor protagonismo, exigiendo al legislador nuevos retos y respuestas.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS Y REVISTAS

- García de Enterría, Eduardo. La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional. Editorial Civitas. Primera Edición.
- Cruz Villalón, Pedro. Estados excepcionales y suspensión de garantías. Editorial Tecnos.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia. Derecho del Trabajo. Editorial Thomson- Aranzadi. Vigésimoséptima Edición.
- García-Trevijano Garnica, Ernesto. En torno al Decreto-Ley, en Revista española de Derecho del Trabajo, número 69 (enero y febrero de 1995), páginas 107-120.

RESOLUCIONES JUDICIALES NACIONALES Y EUROPEAS

- Sentencia del Tribunal Constitucional 33/1981, de 5 de noviembre.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1983, de 4 de febrero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1988, de 16 de febrero.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2018.

NORMATIVA PRINCIPAL ESPAÑOLA Y EUROPEA

- Constitución Española de 1978, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los Estados de Alarma, Excepción y Sitio, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1981-12774>
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, desde <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&p=20141229&tn=6>
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20151002&tn=2>
- Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, desde <https://www.boe.es/boe/dias/2020/02/19/pdfs/BOE-A-2020-2381.pdf> y convalidación publicada por Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3434> y convalidación publicada por Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3580>, convalidación publicada por Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>, convalidación publicada por Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>, convalidación publicada por Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados.
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4166>, convalidación publicada por Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados.
- 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, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208>, convalidación publicada por Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados.
- Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4332>, convalidación publicada por Resolución de 22 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados.
- Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4554>, convalidación publicada por Resolución de 13 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- Real Decreto-Ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, desde <https://www.boe.es/buscar/act>.

php?id=BOE-A-2020-4705, convalidación publicada por Resolución de 13 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados.

- 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-2019, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4832>, convalidación publicada por Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados.
- Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959>

OTRAS FUENTES

- Índice Sistemático de la Constitución Española. Congreso de los Diputados de España. <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>
- Buscador de Jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España. <https://hj.tribunalconstitucional.es/>
- Guía sobre medidas laborales excepcionales contenidas en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo. Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/Guía_adicional-RDLEY-8-2020.pdf