

COVID-19: MEDIDAS DEL RDL 8/2020 EN EL ÁMBITO LABORAL

2ª Edición

Doctrina, legislación y formularios.
Preguntas y respuestas.

Carlos L. Alfonso Mellado
y
Gemma Fabregat Monfort



tirant
lo blanch
REFORMAS

COVID-19: MEDIDAS DEL RDL 8/2020 EN EL ÁMBITO LABORAL

**CARLOS L. ALFONSO MELLADO
Y
GEMMA FABREGAT MONFORT**

Universidad de Valencia

A los trabajadores, funcionarios, empresarios, autónomos, profesionales, y a todas las mujeres y hombres que con su esfuerzo hacen que este país siga funcionando.

Carlos L. Alfonso y Gemma Fabregat

Índice

INTRODUCCIÓN.....	5
1. VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES DEL RDL.....	6
3. ERTE POR FUERZA MAYOR.....	11
4. OTROS ERTES DERIVADOS DE LA SITUACIÓN.....	16
7. AUTÓNOMOS.....	25
8. OTRAS MEDIDAS Y PLAZOS.....	27
9. ANEXO LEGISLATIVO.....	28
10. FORMULARIOS.....	175
11. ALGUNAS CUESTIONES EN TORNO A LOS ERTES Y ASPECTOS LABORALES DERIVADOS DE LOS RDL 9, 8 Y 6/2020.....	187

INTRODUCCIÓN.

El Gobierno ha aprobado el 17 de marzo y se publica en el BOE en el día de hoy, 18 de marzo, el RDL 8/2020, con medidas especiales en el ámbito laboral, en atención al estado de alarma que en su momento se decretó.

El RDL contiene medidas muy importantes en el ámbito económico, social y laboral.

En concreto, 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.

Se trata, pues, de hacer frente a las consecuencias del coronavirus COVID-19, frenando su impacto económico y social pero también manteniendo la actividad productiva en lo posible o las posibilidades de una rápida recuperación de la misma, superada la situación crítica que se vive en nuestra sociedad.

Entre ellas en el ámbito social destacamos ayudas a sectores vulnerables y medidas en relación con los trabajadores autónomos, entre las que, además de que podrán verse afectados por las medidas laborales en cuanto sean empleadores, se destaca también una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Analizaremos exclusivamente en este documento las medidas laborales cuyos rasgos más esenciales se exponen aunque para el total y exacto conocimiento remitimos al citado RDL, y al anexo normativo que se acompaña a este comentario, al que hacen referencia algunas disposiciones comentadas y que en todo caso debe tenerse presente pues les afecta.

Teniendo en cuenta lo anterior, los aspectos esenciales de las medidas laborales son los siguientes.

1. VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES DEL RDL.

El RDL tiene unas reglas especiales en materia de vigencia de sus disposiciones que conviene tener bien presentes a la hora de valorar posteriormente cuanto se comentará.

En principio, con carácter general, el RDL entra en vigor el día de su publicación en el BOE es decir, tiene eficacia sin plazos de espera (Disposición final novena RDL) desde el 18 de marzo de 2020 y las medidas que se analizarán estarán en vigor durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante un nuevo RDL y salvo que la propia norma establezca específicamente un plazo de duración distinto.

En todo caso, especialmente en materia de regulación de empleo, son esenciales las Disposiciones transitorias del RDL y deben tenerse muy presentes.

En este sentido, la Disposición Transitoria Primera establece que no se aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 del RDL a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL y basados en las causas previstas en el mismo. Por el contrario, las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 del RDL sí serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Conforme a este precepto, aquellas empresas que hubiesen tramitado ya antes del 18 de marzo de 2020, estos expedientes, ya por fuerza mayor, ya por causas distintas, normalmente productivas, deberán atenerse a la tramitación ordinaria y a los plazos previstos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2020; aunque la tramitación se reconduzca a la normativa anterior, no así los efectos extraordinarios en orden a la posible exoneración de cotizaciones empresariales, no exigencia de periodos de carencia en el acceso a las prestaciones de desempleo y no

cómputo de estos desempleos a efectos de duración máxima de posteriores prestaciones, reglas especiales que sí les resultarán de aplicación.

Es decir, se remite el procedimiento a las reglas precedentes, pero no los efectos para los que se aplican las nuevas disposiciones del RDL 8/2020.

A ello se une otra regla esencial que debe tenerse muy presente, concretamente la establecida en la Disposición Adicional Sexta RDL 8/2020, que establece que el acogimiento a las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RDL estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, lógicamente superada la situación de anormalidad que vivimos.

No se ha llegado, pues, a la prohibición del despido pero sí a una cierta vinculación entre el acogimiento a medidas especiales y mantenimiento del empleo posterior.

Esencialmente las medidas especiales a que puedan acogerse las empresas son la tramitación más acelerada de los expedientes de suspensión y reducción de jornada (ERTE en lo sucesivo) y la posible exoneración en las cotizaciones a la seguridad social durante el periodo de duración del ERTE.

Utilizadas esas medidas, la empresa queda vinculada por el compromiso y si lo incumple cabe suponer que se le exigirá, cuando menos, el ingreso de las cotizaciones no abonadas en su día, aunque este es un aspecto sin duda necesitado de desarrollo y habrá que analizar qué efecto puede tener en los posibles despidos el incumplimiento del compromiso y en qué casos se entenderá que el compromiso no queda vulnerado por un despido, por ejemplo, disciplinario o por causas sobrevenidas. O, en qué momento se computa el nivel de empleo a mantener, si al inicio de la situación de acogimiento a la medida o en el momento de reanudación de la actividad y cómo valorar, por ejemplo, extinciones de contratos temporales, etc.

Son sin duda aspectos pendientes de clarificación que, en todo caso, ante la urgencia de la adopción de las medidas se han pospuesto y que en cualquier caso no impiden resaltar la importancia de este compromiso en defensa del empleo.

2. CONCEPTO DE FUERZA MAYOR.

Se considera como situaciones derivadas de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

En estos casos las empresas pueden acogerse a las suspensiones o reducciones de jornada por fuerza mayor del art. 47 ET.

Se asume pues que no solo el cierre o cese de actividades por orden gubernativa es fuerza mayor, sino también otras situaciones derivadas directamente de las medidas adoptadas ante el estado de alarma como la falta de suministros, problemas de movilidad, contagios o aislamiento -siempre decretados por la autoridad sanitaria- etc., todo ello coincidiendo con lo que ya había avanzado una nota técnica de 12 de marzo del Ministerio de Trabajo¹.

¹ Esta nota técnica de 12 de marzo del ministerio de Trabajo y Economía Social, referencia DGE-SGCON-811CRA, entendía ya como fuerza mayor temporal a estos efectos los siguientes supuestos: Las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

A este respecto conviene tener en cuenta el listado de actividades cuyo cese se ha decretado en virtud del estado de alarma, debiendo tenerse en cuenta al respecto que en el BOE del 18 de marzo de 2020, se publica el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; conforme a esta modificación, el art. 10.1 del RD 463/2020 queda con la siguiente redacción: “1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio. En cualquier caso, se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando”.

Por su parte los apartados 3 a 5 del mismo artículo 10 suspenden estas otras actividades: la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del RD 463/2020; las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio; se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares.

Además el apartado 6 de ese mismo artículo, de nueva introducción, permite al Ministerio de Sanidad ampliar este listado.

Lógicamente la paralización de actividades en todos los locales y comercios minoristas, salvo los indicados, y en las demás actividades

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

mencionadas es fuerza mayor a estos efectos, e incluso la misma se extiende a otras situaciones, directamente derivadas de esas situaciones como la producción exclusiva para actividades cerradas, la falta de suministros derivadas de estos cierres, los problemas de movilidad, o los cierres por razones de salud.

En todo caso no cabe considera como situación de fuerza mayor, ni seguramente justificar medidas por otras causas, la suspensión de la prestación de servicios por los contratistas de la Administración Públicas en los casos en los que conforme al RDL esta sigue obligada a pagar los salarios de los trabajadores de esos contratistas, concretamente a compensarle por ese pago que el realiza, que es la regla más general, conforme al artículo 34 RDL 8/2020.

Un problema adicional es si puede entenderse situación de fuerza mayor o de riesgos grave o inminente que justifique la negativa a trabajar por parte de algunas personas trabajadores la posibilidad de contagio.

Al respecto, si no se ha decretado el cierre por las autoridades sanitarias el temor a un contagio no es causa suficiente para que el trabajador o trabajadora se niegue a trabajar salvo que pudiera demostrarse que existe riesgo grave e inminente en los términos del artículo 21.2. de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Por supuesto los órganos de la empresa con competencias en materia de seguridad y salud laboral deben valorar las situaciones y pueden acordar ellos o en su defecto los representantes de los trabajadores, la suspensión de actividades en los términos y conforme a los requisitos del artículo 21 LPRL. En estos casos la paralización seguramente encargaría en los supuestos de fuerza mayor.

El que el mero temor al contagio no exonere al trabajador de sus obligaciones laborales no significa que la empresa no deba cumplir todas sus obligaciones preventivas y especialmente, ante la gravedad de la

situación, adoptar las previsiones para situaciones de emergencia contempladas en el artículo 20 LPRL.

Si el empresario cumple sus obligaciones y no se aprecia riesgo grave e inminente, la negativa de una persona trabajadora a cumplir sus obligaciones constituye, desde luego, un incumplimiento laboral, sancionable conforme a las normas y convenios de aplicación, aunque al respecto es aconsejable ante situaciones de riesgo el principio de la máxima prevención y protección posible.

3. ERTE POR FUERZA MAYOR.

El RDL 8/2020, establece una serie de medidas para responder a las situaciones de fuerza mayor antes mencionadas, disponiendo que todas las personas trabajadores sujetas al régimen general de la seguridad social y las entidades para las que presten servicios, con independencia de la forma jurídica que adopten, pueden acogerse a las medidas que se detallan a continuación.

En los supuestos anteriores de fuerza mayor las empresas pueden acogerse a las medidas previstas en el art 47 ET (ERTE), pero con las siguientes reglas especiales que se derivan de los arts. 22 y 24 y 25 RDL.

a) Documentación simplificada:

Para la solicitud basta con acompañar por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente un informe relativo a la vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas adoptadas, acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa -que puede ser muy simple, bastando normalmente la mera documentación demostrativa de la concurrencia de fuerza mayor o de que la empresa realiza una de las actividades suspendidas-.

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en

caso de existir, a la representación de aquel si es que existe en la empresa. Debe recordarse que en este supuesto no existe obligación de realizar periodo de consultas.

Lógicamente sí que habrá que demostrar, en su caso, que el cierre de locales impide razonablemente la actividad e incluso que no es posible mantenerla con formas de trabajo distancia, aunque al respecto puede bastar, en principio, la declaración del empresario.

b) Tramitación simplificada:

Se produce simplemente la emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 5 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral, por lo que puede prescindirse del mismo, y en todo caso, debe haber resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 5 días, sin que al respecto el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sea vinculante.

No se alteran otros aspectos y debemos recordar que la resolución tiene efectos retroactivos al momento inicial del motivo de fuerza mayor, resultando de aplicación el art. 47 ET y los arts. 31 a 33 del Reglamento aprobado por 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.

Además de que la resolución se limita a la mera constatación de la existencia de la fuerza mayor alegada.

Por otro lado, esta tramitación se aplica siempre que se alegue fuerza mayor con independencia del número de trabajadores afectados por las medidas.

c) Efectos de la resolución:

Los trabajadores (y en su caso los restantes colectivos a los que se hará referencia) afectados, pasan al desempleo y perciben prestaciones con independencia de que tengan suficientes cotizaciones o no para

ello, basta con que estuviesen de alta antes de la entrada en vigor del RDL, sin que resulte exigible periodo de carencia, es decir de cotización previa ninguno, salvo lo ya indicado en cuanto a fecha de alta.

El RDL concreta diversas reglas aplicables a estas situaciones y otras se reconducen a las normas habituales que regulan la prestación de desempleo.

En concreto, la base reguladora de la prestación en estos casos se calcula conforme a lo cotizado en los 180 días precedentes a la situación legal de desempleo, pero si el periodo cotizado es inferior se calcula proporcionalmente conforme a ese periodo inferior.

En cualquier caso lo que sí resultan aplicables son los topes de prestación establecidos en el artículo 270 TRLGSS.

Así, en los seis primeros meses se percibe el 70% del promedio de la base reguladora calculada conforme se ha indicado y en los siguientes el 50%.

Como en la base reguladora se incluyen las pagas extraordinarias, el trabajador no notará tanta disminución en su salario, pero luego si notará que las pagas extraordinarias son inferiores a las normales, pues una parte de ellas estará ya cobrada en la prestación que percibió.

También rigen los máximos y mínimos normales de la prestación concretados en el art. 270.3 TRLGSS.

Igualmente rigen las reglas de cálculo normales para los supuestos de trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la duración de la prestación se limita al tiempo que dure la situación de fuerza mayor que motiva el reconocimiento de la suspensión o reducción de jornada, aunque si la misma se prolongase, lo que no es ni deseable ni esperable, no parece que puedan aplicarse los topes de duración previstos para las situaciones de normalidad.

Además el periodo consumido como consecuencia de estos ERTES no se entenderá consumido a efectos del periodo máximo de percepción de prestaciones cuando el trabajador o trabajadora disfrute de un posterior desempleo.

Para el supuesto de trabajadores fijos discontinuos y fijos periódicos se establece con claridad que la interrupción de campaña motivada por esta situación excepcional se debe considerar como de suspensión

contractual con prestación por desempleo y, para garantizar que no les perjudique, se establece que las prestaciones por desempleo que perciban al ser suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse las prestaciones de desempleo, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador o trabajadora durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año de actividad de la persona trabajadora, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

En cuanto a la cotización empresarial y a su exención, se prevé una exención total para las empresas de menos de 50 trabajadores y parcial aunque amplia para las de 50 o más; así el RDL prevé que en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22 del propio RDL en los términos que se analizaron, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

La exoneración debe ser solicitada por el empresario a la Tesorería de la Seguridad Social previa comunicación de la identificación de los tra-

bajadores afectados y período de la suspensión o reducción de jornada, a través del sistema que establezca la misma.

Para la verificación de la medida basta con el reconocimiento de prestaciones por el Servicio Público de Empleo a los trabajadores afectados.

Por supuesto la exoneración de cotización empresarial no alcanza a la del trabajador o trabajadora que se descuenta del importe de la prestación (art. 273.1 y 2 TRLGSS) y, en consecuencia, a todos los efectos este periodo se entiende como cotizado para la persona afectada.

Era lógica la medida, pues en las situaciones de emergencia la prevé el art. 24.2.b) de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, aunque señalando simplemente que esta es una medida que puede adoptarse lo que parece requerir un instrumento normativo posterior que la acuerde en cada caso concreto y, de ser necesario, en situaciones distintas de las de emergencia.

Este instrumento es, en este caso, el RDL comentado y por tanto la exención del pago de las cotizaciones se produce en los términos contemplados en el mismo.

Por otro lado, si la resolución de la autoridad laboral no constata la existencia de fuerza mayor, nada impide que el empresario replantee su petición pero alegando causas distintas (económicas, técnicas, organizativas o productivas), siguiendo el procedimiento que a continuación analizaremos.

d) Otros colectivos:

La medida es aplicable no sólo al personal sujeto a relación laboral sino también a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

En este caso la tramitación se remite al procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de

jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por los plazos especiales que se han indicado (7 y 5 días respectivamente).

Por el contrario, la medida no parece aplicable a las Administraciones Públicas y entidades públicas vinculadas a las mismas conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional decimoséptima del ET, salvo en el caso concreto previsto en la misma, esto es las entidades que se financien mayoritariamente con ingresos procedentes de operaciones en el mercado.

Sí resulta, por el contrario, aplicable a las entidades vinculadas a Administraciones Públicas pero sujetas a régimen de derecho privado, por ejemplo, sociedades mercantiles de capital público.

4. OTROS ERTES DERIVADOS DE LA SITUACIÓN.

Para el caso de las empresas que se vean afectadas por la situación, pero no puedan acogerse al ERTE por fuerza mayor, el RDL prevé que pueden hacerlo por las causas generales del art. 47 ET. Seguramente serán causas productivas por la caída de demanda, pero en general pueden alegarse cualquiera de las causas previstas, económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En muchos casos aunque la fuerza mayor pueda tener un cierto impacto en la situación, el ERTE deberá reconducirse a este supuesto, como por ejemplo en empresas que suministren a locales cerrados pero también a otros, por lo que en realidad la actividad lo que evidencia es una caída en la demanda de productos, o cuando, por ejemplo, fuese posible continuar la actividad por medios distintos a los habituales, en cuyo caso lo que podría ocurrir es que no haya tanta demanda o tanta necesidad de personal. Seguramente ello es alegable como causa económica, productiva, etc., pero más difícilmente como fuerza mayor, aunque, como ya se dijo, en casos dudosos puede intentarse el ERTE por

fuerza mayor que es muy rápido y, si no se constata la situación de fuerza mayor por la autoridad laboral, replantearlo por estas otras causas.

En este caso de alegar causas distintas a la fuerza mayor el RDL (arts. 23 y 24) establece las siguientes reglas a las que pueden acogerse todas las personas trabajadoras sujetas al régimen general de la seguridad social, además de otros colectivos que se mencionarán, y las entidades para las que presten servicios, con independencia de la forma jurídica que adopten:

a) Periodo de consultas:

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, habrá que ver, pues, los sujetos que negociaron el convenio sectorial.

El número máximo de miembros de la comisión negociadora será de uno por cada sindicato legitimado, sin perjuicio de que la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos se tenga en cuenta a la hora de adoptar decisiones.

Se puede apreciar la intencionalidad de una tramitación ágil.

De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

A este efecto la empresa cumple dirigiendo comunicación a las organizaciones sindicales en los domicilios de sus sedes; concretamente a las organizaciones que firmaron el convenio sectorial que le pudiera resultar de aplicación.

Lógicamente si hay representantes el periodo de consultas se produce con ellos en los términos previstos en general (art. 47.1 ET)

El periodo de consultas durará como máximo 7 días, luego puede ser más rápido y cómo es un plazo máximo puede suscribirse el acuerdo desde el principio, lo que no será raro cuando las razones estén claras.

El procedimiento del ERTE por estas causas se aplica siempre que quieran aplicarse estas medidas con independencia del número de trabajadores afectado.

b) Tramitación simplificada:

Se produce simplemente la emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 7 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral, por lo que puede prescindirse del mismo.

No se alteran otros aspectos, resultando de aplicación el art. 47 ET y los artículos 16 a 29 del Reglamento aprobado por 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 estos casos la documentación puede ser muy simple, bastando la que evidencia la afectación de la empresa por los efectos indirectos o derivados de las medidas adoptadas por el estado de alarma, como la caída de demanda, la dificultad para mantener el proceso productivo, etc.

c) Efectos de la resolución:

Los trabajadores (y en su caso los restantes colectivos a los que se hará referencia) afectados pasan al desempleo y perciben prestaciones con independencia de que tengan suficientes cotizaciones o no para ello, basta con que estuviesen de alta antes de la entrada en vigor del RDL, sin que resulte exigible periodo de carencia, es decir de cotización previa ninguno, salvo lo ya indicado en cuanto a fecha de alta.

La norma establece la forma en que se actuará en estos casos para fijar la base reguladora de las prestaciones y otros aspectos adicionales, que se resuelven prácticamente igual que en los ERTE por fuerza mayor con la salvedad de las cotizaciones empresariales.

En concreto, la base reguladora de la prestación en estos casos se calcula conforme a lo cotizado en los 180 días precedentes a la situación legal de desempleo, pero si el periodo cotizado es inferior se calcula proporcionalmente conforme a ese periodo inferior.

En cualquier caso lo que sí resultan aplicables son los topes de prestación establecidos en el artículo 270 TRLGSS. Así en los seis primeros meses se percibe el 70% del promedio de la base reguladora calculada conforme se ha indicado y en los siguientes el 50%. Como en la base reguladora se incluyen las pagas extraordinarias, el trabajador no notará tanta disminución en su salario, pero luego si notará que las pagas extraordinarias son inferiores a las normales, pues una parte de ellas estará ya cobrada en la prestación que percibió.

También rigen los máximos y mínimos normales de la prestación concretados en el art. 270.3 TRLGSS.

Igualmente rigen las reglas de cálculo normales para los supuestos de trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la duración de la prestación se limita al tiempo que dure la situación que motiva el reconocimiento de la suspensión o reducción de jornada, aunque si la misma se prolongase no parece que puedan aplicarse los topes de duración previstos para las situaciones de normalidad. Además el periodo consumido como consecuencia de estos ERTES no se entenderá consumido a efectos del periodo máximo de percepción de prestaciones cuando el trabajador o trabajadora disfrute de un posterior desempleo.

En cuanto a la cotización empresarial y a su posible exención no existe una regla similar a la de los ERTES por fuerza mayor, por lo que se mantiene la obligación de cotizar por la empresa y el descuento al trabajador en su prestación de su aportación a la cotización (art. 273. 1 y 2 TRLGSS)

d) Otros colectivos:

En relación con otros colectivos cabe reiterar lo que anteriormente se expuso; así, la medida es aplicable también a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

En este caso la tramitación se remite al procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por los plazos especiales que se han indicado (7 y 5 días respectivamente).

Por el contrario, y al igual que en el supuesto de fuerza mayor, la medida no parece aplicable a las Administraciones Públicas y entidades públicas vinculadas a las mismas conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimoséptima del ET, salvo en el caso concreto previsto en la propia disposición, esto es las entidades que se financien mayoritariamente con ingresos procedentes de operaciones en el mercado.

Si resulta, por el contrario, aplicable a las entidades vinculadas a Administraciones Públicas pero sujetas a régimen de derecho privado, por ejemplo sociedades mercantiles de capital público.

5. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.

El RDL no altera las reglas en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, pero facilita el cumplimiento de las obligaciones preventivas, entendiendo que a efectos de evaluación de los riesgos en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional y para este concreto supuesto y en este momento, basta con una autoevaluación por parte de la persona teletrabajadora o trabajadora a distancia (art. 5

RDL), además de que esta autoevaluación es, incluso, voluntaria por lo que es decisión del trabajador o trabajadora realizarla.

Hecha esta evaluación por la persona trabajadora -o decidido no hacerla- la empresa ha cumplido sus obligaciones de evaluación de riesgos y no debe haber problema de seguridad y salud laboral para el teletrabajo o trabajo a distancia, en este excepcional supuesto pues en otros casos que respondan a situaciones normales la evaluación resulta obligatoria.

Además, el artículo 5 del RDL considera el teletrabajo y, en general, el trabajo a distancia o a través de medios alternativos, medidas prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad, dentro del objetivo de todo el RDL que es garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

Claro es, lo anterior supone que en los ERTES y ERES que puedan tramitarse se justifique, en su caso y de ser necesario, la imposibilidad de adoptar estas medidas, tal como se dijo, aunque estas alternativas, conforme al propio RDL, solo son exigibles a las empresas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

En este sentido, seguramente bastará en la tramitación del correspondiente expediente la declaración de la empresa en el sentido de resultarle imposible el acogimiento a esas alternativas, alegación sujeta, en su caso, a la comprobación por la autoridad laboral.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

El RDL establece diversas reglas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral ante los problemas planteados por las situaciones derivadas del estado de alarma.

De ellas resaltamos, remitiendo en lo demás al precepto, lo siguiente:

a) Causa para acogerse a las medidas excepcionales:

Se amplía la causa de cuidados entendiendo comprendida en ella, para acogerse a las medidas excepcionales que se dirán, todas las situaciones siguientes: cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, la ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado, por causas justificadas relacionadas con el Covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.

El acogimiento a las medidas excepcionales que se dirán, se considera que es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, por lo que claramente cualquiera de las personas e incluso las dos de una pareja pueden acogerse a la medida.

b) Medidas:

1ª) Se reconoce un derecho a adaptación de la jornada por esas causas en términos muy amplios, pudiendo comprender: medidas sobre la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado en las situaciones mencionadas. La medida puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia,

o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas.

Es, pues, un derecho de adaptación similar al previsto para circunstancias ordinarias en el artículo 34.8 ET, pero con mayor amplitud de posibilidades – se contempla hasta el cambio de centro - para cubrir cualquier tipo de adaptación útil a la finalidad que se pretende garantizar, además nos e condiciona en absoluto a los términos previstos en la negociación colectiva, resultando ejercitable directamente en los términos legalmente establecidos en el RDL.

En principio la decisión inicial corresponde a la persona trabajadora, aunque su decisión habrá de ser justificada, razonable y proporcionada, tener en cuenta también las necesidades de la empresa e intentar alcanzar un acuerdo con ella, lo que puede ser especialmente importante cuando los dos progenitores, o dos personas que hayan de cuidar a la misma o mismas personas, trabajen en la misma empresa y quieran acogerse a la medida.

En todo caso los conflictos se solventan por el orden jurisdiccional social, teniendo en cuenta lo que se dirá posteriormente en materia de plazos y que posiblemente como la decisión corresponde al trabajador, cabe plantearse si en este caso la decisión del mismo resulta ya aplicable y será el empresario el que deberá demandar, alterándose así lo que normalmente ocurre en estos procesos, conforme al art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). La solución contraria es, ciertamente la habitual, esto es, entender que es el trabajador el que debe demandar y que hasta la solución judicial prevalece la decisión empresarial, pero en la situación excepcional, vista la finalidad de la norma y la realidad de los plazos de la actuación judicial, nos parece que esa solución, lógica en la situación de normalidad, no lo es en esta situación de excepcionalidad que requiere soluciones urgentes.

Además de todo lo dicho, cabe indicar que se presume que existen deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

2ª) Reducción de jornada. Las causas anteriormente citadas dan derecho a acogerse a la reducción de jornada prevista en el art. 37.6 ET, incluso aunque el familiar a cuidar ejerciera una actividad retribuida; la reducción en este caso excepcional no tiene mínimo ni máximo pudiendo llegar al 100% de la jornada, lo que la convertiría de facto en un permiso sin retribución. Si bien en este caso que implica la ausencia total del puesto de trabajo la norma es algo más restrictiva pues requiere que la solicitud sea justificada y razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

Se altera así el régimen normal que prevé una reducción entre un octavo y la mitad de la jornada; ahora en esta situación excepcional y por las causas indicadas no hay ni mínimo ni máximo.

En todo caso la reducción de jornada conlleva la disminución proporcional de la retribución y debe ser avisada a la empresa con al menos 24 horas de antelación; en lo demás se está al régimen general previsto en el art. 37.6 y 7 ET, por lo que las discrepancias se solventan igualmente por el orden jurisdiccional social, en concreto por el procedimiento previsto en el art. 139 LRJS, suscitándose las dudas sobre quien deberá demandar en este supuesto teniendo en cuenta que la medida la adopte la persona trabajadora y simplemente la preavisa con 24 horas a la empresa. Además solicitar su disfrute a la solución judicial, a la vista de la previsible corta duración de la medida excepcional, puede hacer ineficaz el derecho.

En cuanto a la acción judicial remitimos a lo que se dirá en materia de plazos.

c) Otras reglas:

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, pueden optar entre mantenerse en su situación original o acogerse a estas. Teniendo en cuenta que, lógicamente vista su excepcionalidad, la duración de estas

especiales medidas es solo la que se corresponda con el mantenimiento de la situación de alarma que las motivó.

7. AUTÓNOMOS.

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, (ya se analizaron las actividades suspendidas que son las mismas que se estudiaron en el concepto de fuerza mayor), acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior. A este efecto la documentación económica o contable será elemento esencial para acreditar la disminución en la facturación.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La

regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La cuantía de esta prestación especial se determina aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 TRLGSS. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, es decir 12 meses cotizados conforme a los artículos 338 y 339 TRLGSS; la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Esta prestación extraordinaria por cese de actividad no se rige por las reglas generales previstas para las prestaciones por cese de actividad sino por las que específicamente establece el propio RDL y, en concreto, tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

Eso sí, la percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social y se gestiona por las mutuas colaboradas de la seguridad social, concretamente en cada caso pro aquella con la que el autónomo tuviese concertada la protección normal por cese de actividad.

La prestación se reconoce a los autónomos, pero también a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda en las mismas condiciones que se han analizado.

8. OTRAS MEDIDAS Y PLAZOS.

Entre otras medidas que deben analizarse, nos referiremos a dos, algunas medidas en materia de desempleo y otras en relación con los plazos.

a) Otras medidas en materia de desempleo.

Los arts. 25 y 26 del RDL concretan algunas medidas adicionales en materia de desempleo, especialmente en cuanto a que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente; y a que las entidades gestoras puedan prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración, y no penalizar la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas a efectos de mantener el subsidio, cuando se realice fuera del plazo establecido legalmente, todo ello en atención a las especiales circunstancias que se plantean de dificultad para la movilidad del ciudadano y lógicamente mientras dure la situación.

b) Cuestiones relativas a los plazos.

Como hemos visto en las normas comentadas en algunos de los casos se alude a plazos administrativos y procesales al respecto hay que tener en cuenta que el RD 463/2020, estableció reglas en materia de plazos que deben tenerse en cuenta y que han sido modificadas precisamente en materia laboral por el RD 465/2020, publicado el 18 de marzo.

Conforme, pues, a la redacción vigente desde el 18 de marzo de las Disposiciones adicionales segundas, tercera y cuarta del RD 463/2020, están suspendidos los plazos de prescripción y caducidad y los plazos

procesales y administrativos, salvo en lo que afecta a la materia laboral en las siguientes cuestiones:

- Los plazos procesales sociales quedan suspendidos salvo en los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la LRJS, para la adopción de medidas cautelares y, en su caso, los directamente relacionados con las medidas derivadas del estado de alarma.

- Los plazos administrativos, salvo lógicamente los relacionados con las medidas derivadas del estado de alarma, quedan igualmente suspendidos, pero no para actuaciones cautelares y para a los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social.

Hasta aquí este comentario de urgencia de un complejo elenco de medidas que intentan solventar algunos de los numerosos problemas derivados de la situación que padece la sociedad española.

9. ANEXO LEGISLATIVO.

1. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (TOL7.822.864)

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

Fecha Publicación: 18/03/2020

Boletín: Boletín Oficial del Estado (BOE)

N. Boletín: núm. 73

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La pandemia de COVID-19 está suponiendo una emergencia sanitaria a nivel global. Tal y como declaró la Organización Mundial de la Salud el pasado 11 de marzo, el brote de COVID-19 se ha convertido en la última semana en una pandemia. Inicialmente localizado en la región china de Hubei, en las últimas semanas el brote de COVID-19 se ha propagado rápidamente por todo el mundo.

La crisis sanitaria se está transmitiendo a la economía y a la sociedad a una velocidad inusitada, afectando tanto a la actividad productiva como a la demanda y al bienestar de los ciudadanos. La economía se está viendo afectada por diversos canales, atendiendo a la evolución temporal y geográfica del brote de COVID-19, pudiendo distinguirse algunos factores:

En primer lugar, una afección inicial concentrada en China, con impacto sobre las cadenas de valor global, procedente de la reducción de plantillas y la capacidad de producción en uno de los principales centros logísticos de carácter internacional, localizado en la provincia de Hubei, en China.

La extensión a otros países ha acentuado las dificultades en las cadenas de suministros y afectado también a la demanda de exportaciones, especialmente en el sector turístico, así como a las decisiones de inversión de los agentes en un entorno de elevada incertidumbre.

Más allá de la caída de demanda externa, las medidas de contención tienen un impacto directo sobre la demanda y la actividad económica doméstica. El cierre de los colegios, la suspensión de actos públicos, y la prohibición de vuelos u otros transportes tienen un impacto directo sobre la demanda, de nuevo principalmente en el sector de turismo y servicios conexos, transporte, educación y cultura.

El necesario refuerzo en las medidas de contención resulta en la interrupción temporal y generalizada de la actividad económica, acentuado en un contexto de alta volatilidad de los mercados financieros. Ante la situación de emergencia de salud pública y pandemia internacional, el Gobierno adoptó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. 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 se traducen en una perturbación conjunta de demanda y oferta para la economía española, que afectará a las ventas de las empresas, generando tensiones de liquidez que podrían derivar en problemas de solvencia y pérdida de empleos si no se adoptan medidas urgentes de estabilización.

En este contexto, la prioridad absoluta en materia económica radica en proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebote en la actividad. La pandemia del COVID-19 supondrá inevitablemente un impacto negativo en la economía española cuya cuantificación está aún sometida a un elevado nivel de incertidumbre. En estas circunstancias, la prioridad consiste en minimizar el impacto social y facilitar que la actividad se recupere tan pronto como la situación sanitaria mejore. El objetivo es que estos efectos negativos sean transitorios y evitar, en última instancia, que se produzca un impacto más permanente o estructural debido a un círculo vicioso de caídas de demanda y producción como las de 2008-2009, con una salida masiva de trabajadores al desempleo y un ajuste particularmente agudo para los trabajadores temporales y los autónomos.

De acuerdo con lo señalado por la Comisión Europea en su Comunicación del 13 de marzo, la respuesta a este desafío conjunto debe ser coordinada, con el apoyo de las instituciones y del presupuesto comunitario a las medidas nacionales. La pandemia del COVID-19 tiene una dimensión paneuropea pues su resolución tiene externalidades positivas para todos los Estados Miembros. En efecto, la contención del brote y de sus consecuencias económicas permite evitar su extensión a los países vecinos. El impacto final que la crisis sanitaria tenga para la economía europea dependerá de la coordinación de las autoridades nacionales y comunitarias. Estas últimas pueden y deben apoyar los esfuerzos individuales mediante la flexibilización de su normativa fiscal, la mutualización de los costes transitorios y la movilización de recursos comunitarios.

En particular, la situación generada por la evolución del COVID-19 ha supuesto la necesidad de adoptar medidas de contención extraor-

dinarias por las autoridades de salud pública, dentro del actual escenario de contención reforzada, coordinadas en el marco del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Estas medidas, junto con las adoptadas por otros países, están teniendo un impacto económico, que se proyecta en particular sobre determinadas empresas y sectores de la economía española, así como sobre los ciudadanos de las zonas afectadas.

Este real decreto-ley de medidas urgentes da respuesta a las circunstancias económicas excepcionales señaladas, sumándose a las medidas adoptadas a nivel comunitario y completando las tomadas por el Gobierno en las últimas semanas.

El pasado 10 de marzo, el Gobierno adoptó un real decreto-ley para disponer que la situación de las personas forzadas a permanecer en su domicilio por razones sanitarias tendrá consideración de incapacidad temporal por accidente laboral. Además, el 12 de marzo se adoptó otro real decreto-ley con medidas urgentes de refuerzo del sistema sanitario, apoyo a familias y a empresas directamente afectadas, que moviliza recursos por importe de más de 18.000 millones de euros, incluyendo un refuerzo del sector sanitario de aproximadamente 3.800 millones de euros y medidas de liquidez y reducción de costes de las empresas, especialmente pequeñas y medianas empresas y autónomos y en el sector turístico. Asimismo, se reforzó la capacidad de la Administración de reaccionar ante situaciones extraordinarias, agilizando el procedimiento para la contratación de todo tipo de bienes y servicios que sean necesarios.

La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, ha requerido la adopción del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que ha declarado el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, incluyendo limitaciones a la libertad de circulación, requisas temporales y prestaciones personales obligatorias y medidas de contención en el ámbito educativo, laboral, comercial, recreativo, o en lugares de culto.

También se adoptan ciertas medidas dirigidas a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional, al aseguramiento de suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública, el abastecimiento alimentario, el suministro de energía

eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural y ciertas medidas también en materia de transportes. Por último, se acuerda la suspensión de plazos procesales y administrativos.

En el contexto actual, el presente real decreto-ley amplía las medidas ya tomadas con un paquete económico y social de gran alcance y magnitud, con el objetivo de contribuir a evitar un impacto económico prolongado más allá de la crisis sanitaria, dando prioridad a la protección de las familias, autónomos y empresas más directamente afectadas.

En concreto, 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.

En efecto, más allá de las medidas específicas de apoyo a los ciudadanos y familias afectadas por la presente situación excepcional, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados.

En las próximas semanas muchas empresas se van a enfrentar a importantes tensiones de liquidez derivadas de una caída de sus ventas, procedentes tanto de una menor demanda como de la interrupción de la producción, por ejemplo, por falta de suministros o por rescisión de determinados contratos. Se hace por tanto indispensable adoptar determinadas medidas para reforzar la liquidez del tejido productivo y evitar la salida del mercado de empresas solventes afectadas negativamente por esta situación transitoria y excepcional.

De tal forma, este real decreto-ley se estructura en 5 capítulos, 43 artículos, 9 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 10 disposiciones finales y 1 anexo.

II

El capítulo I articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales y, por ello, merecen una atención

destacada en el presente real decreto-ley. Así, se adoptan medidas para garantizar la asistencia a domicilio de las personas dependientes, para ampliar la protección en el ámbito energético y de suministro de agua, así como en la prestación de los servicios de telecomunicaciones. También se refuerza la protección de los trabajadores autónomos y se dispone una moratoria en el pago de las cuotas hipotecarias de los colectivos particularmente vulnerables.

En primer lugar, se refuerza en 300 millones de euros el presupuesto del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 para financiar un Fondo Social Extraordinario para hacer frente a las consecuencias sociales del COVID-19 mediante transferencias a las autoridades competentes de las Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla para financiar las prestaciones básicas de los correspondientes servicios sociales.

El real decreto-ley establece, en segundo lugar, que las corporaciones locales disponen de una cantidad de igual cuantía del superávit del ejercicio 2019 para financiar las ayudas económicas y todas las prestaciones de servicios gestionadas por los servicios sociales de atención primaria y atención a la dependencia que vienen recogidas en el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de 16 de enero de 2013, que recoge el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales.

En tercer lugar, se amplía la cobertura de colectivos vulnerables en el ámbito del suministro de servicios públicos esenciales, en particular en el ámbito del agua, el gas natural y la electricidad, y se congelan los precios correspondientes a los gases licuados del petróleo. El servicio de suministro domiciliario de agua potable para consumo humano es un servicio esencial que debe quedar garantizado, especialmente, en las actuales circunstancias. Con este fin, se imposibilita el corte de suministro de agua por incumplimiento de contrato a los consumidores que tengan la condición de vulnerables, entendiendo por tales los que tienen esa condición conforme a la normativa en materia del sector eléctrico. Esta medida se aplica igualmente a los consumidores de gas natural.

Asimismo, en estas circunstancias, los suministros energéticos adquieren, si cabe, una naturaleza aún más esencial, especialmente para los consumidores más vulnerables.

Por ello, para evitar que los beneficiarios del bono social eléctrico dejen de percibir los descuentos y beneficios previstos en la normativa, en el caso de que agoten el plazo de vigencia de dos años previsto en la normativa vigente, se prorrogará de forma automática dicho plazo de vigencia hasta el 15 de septiembre de 2020. Además, se suspende la revisión para los siguientes tres bimestres de los precios máximos de venta al público, antes de impuestos, de los gases licuados del petróleo envasados, para evitar el alza de su precio.

En cuarto lugar, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible. Para ello, se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

Las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19.

Gracias a las herramientas informáticas y digitales, pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas «virtuales» vía voz, videoconferencias o envío de documentos internos.

Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, la urgencia de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes.

Asimismo, en quinto lugar, se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por

las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Resulta imprescindible evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día.

A estos efectos debe recordarse que, pese a la reciente derogación del artículo 52 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, conforme al artículo 54.1 de dicho cuerpo legal. Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

Se procede, en este contexto, a definir la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.

Esta configuración beneficiosa para la persona trabajadora es consecuente con el hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia. Ello implica que tenderá a solicitar preferentemente la adaptación de la jornada, que le permite mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva.

Una de las cuestiones principales que este fenómeno está poniendo de manifiesto es la necesidad de asegurar que las empresas están preparadas para actuar en un entorno digital. Por ello, es esencial hacer un esfuerzo decidido por la preparación y dotación de las pymes al desarrollo digital. Especialmente relevante en este contexto es la dotación de soluciones de teletrabajo y la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización. Para ello se disponen diversas medidas de apoyo a las pymes desde el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital con el Programa Acelera Pyme, con el objeto

de articular un conjunto de iniciativas en colaboración con el sector privado de apoyo a las PYME en el corto y medio plazo a través de la Entidad Red.es. Destaca la creación del portal Acelera PYME, la ampliación de la red de Oficinas de Transformación Digital, la puesta en marcha del programa Acelera PYME-Talento con colaboración de Cámara de Comercio y otros agentes públicos y privadas, de asesorar y formar a las PYME en estas materias, así como la creación de una línea de ayudas a las PYME tecnológicas para apoyar sus esfuerzos de I+D+i. Se prevé asimismo dotar a las empresas de una financiación de hasta 200 millones de euros a través del Instituto de Crédito Oficial para atender las necesidades financieras de las pymes en sus actividades e inversiones, para la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización entre otras y, en particular, para la dotación de soluciones de trabajo no presencial.

El presente real decreto-ley adopta una medida de carácter urgente dirigida a asegurar la protección de los deudores hipotecarios en situación de vulnerabilidad tras la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. La atención de todas las personas en condiciones de vulnerabilidad es una de las prioridades estratégicas del Gobierno y en las actuales circunstancias deben ser un colectivo especialmente protegido.

Por ello es de especial importancia garantizar el derecho a la vivienda a los deudores hipotecarios en situación de especial vulnerabilidad que vean reducir sus ingresos como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19. Anteriormente, el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda; el Real Decreto-ley 6/2012, de 9 de marzo, de medidas urgentes de protección de deudores hipotecarios sin recursos; y la Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social, recientemente modificada por el 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; ya habían establecido medidas de protección a los deudores hipotecarios. La experiencia acumulada tras la crisis financiera de 2008

aconseja ampliar significativamente la protección a este colectivo para que puedan acceder a una moratoria en el pago de sus hipotecas y evitar la pérdida de sus viviendas. Adicionalmente, esta medida también beneficia a las entidades financieras en la medida que ayuda a contener la morosidad en una situación extraordinaria, como la actual.

En sexto lugar, se pone el acento en la casuística de los autónomos, particularmente afectados por la situación actual, creando una prestación extraordinaria por cese de actividad, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

En séptimo lugar, se establecen ciertas medidas también en materia de telecomunicaciones que, además de estar constituidas por redes y servicios que legalmente han sido calificadas de interés general, presentan un indudable carácter transversal para la realización de un número creciente de actividades económicas, sociales y ciudadanas, hasta el punto de que muchas de ellas requieren en la actualidad el uso imprescindible de las redes y servicios de comunicaciones electrónicas.

Este carácter cada vez más imprescindible y estratégico que revisten las redes y servicios de comunicaciones electrónicas se hace más patente aún en situaciones tan excepcionales y extraordinarias como las ocurridas por la crisis sanitaria ocasionada por el virus COVID-19 y la reciente declaración del estado de alarma.

Así, el trabajo no presencial se configura como un instrumento de primer orden para poder conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención en la propagación del virus y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales. Para permitir el trabajo no presencial, resulta imprescindible contar con unas modernas redes de telecomunicaciones, fijas y móviles, que garanticen la conectividad y el mantenimiento de la calidad oportuna para gestionar todo el tráfico incremental que en estas situaciones tan excepcionales se genera a través de dicha conectividad.

En España se disponen de estas modernas y avanzadas redes de comunicaciones electrónicas, tanto fijas como móviles, y a través de ellas se están prestando múltiples y diversos servicios y actividades, ya no sólo de trabajo no presencial, sino también para la realización de ac-

tividades de Administración Electrónica, actividades comerciales o de ocio, entre otras muchas.

Para garantizar que los ciudadanos, en las situaciones de contención y de movilidad reducida que ha supuesto la citada declaración del estado de alarma, puedan seguir accediendo a estos servicios y actividades es imprescindible asegurar el mantenimiento de la conectividad y que los servicios de comunicaciones electrónicas se sigan prestando por los operadores, al menos, en las mismas condiciones que en la actualidad.

Por ello, se establece la medida de que, mientras esté en vigor el estado de alarma, los operadores de telecomunicaciones deben mantener los servicios de comunicaciones electrónicas disponibles al público contratados por sus clientes, de forma que no podrán suspenderlos o interrumpirlos, aunque conste dicha posibilidad en los contratos de servicios suscritos entre operadores y consumidores.

Asimismo, se establecen determinadas medidas para garantizar la prestación del servicio universal de telecomunicaciones. En particular, y mientras esté en vigor el estado de alarma, el proveedor de servicios de comunicaciones electrónicas designado para la prestación del servicio universal de telecomunicaciones garantizará la prestación de los elementos que integran el servicio universal de telecomunicaciones y mantendrá, como mínimo, el conjunto de beneficiarios actuales, así como la calidad de la prestación del conjunto de servicios que conforman dicho servicio universal, con especial referencia a la prestación del servicio de acceso funcional a Internet y a las condiciones de asequibilidad del servicio universal de telecomunicaciones.

Por otra parte y en aras de evitar que los ciudadanos tengan que desplazarse físicamente a centros de atención presencial a clientes de los operadores de telecomunicaciones o de que estos tengan que realizar intervenciones físicas en los domicilios de los clientes, se establecen determinadas limitaciones a la suscripción de servicios de comunicaciones electrónicas que requieran de portabilidad numérica, de forma que, mientras esté en vigor el estado de alarma, se suspenderán todas las operaciones de portabilidad de numeración fija y móvil que no estén en curso, excepto en casos excepcionales de fuerza mayor.

En último lugar a efectos de poder garantizar el cumplimiento por parte de los consumidores de lo previsto en el artículo 7 del Real De-

creto 467/2020, de 14 de marzo, y que limita su libertad de circulación y, por tanto, sus desplazamientos y en coherencia con la interrupción de plazos procesales y administrativos previstos en sus disposiciones adicionales segunda y tercera, se decreta la medida excepcional de interrupción de los plazos de devolución de los productos comprados por cualquier modalidad, presencial u on-line. Dado que el derecho de desistimiento de los consumidores respecto de productos adquiridos suele estar sujeto a un límite temporal, se deben interrumpir los plazos de devolución para garantizar que puedan ejercerlo sin contravenir el Real Decreto 463/2020.

III

El capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

Por ello, en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad, en el presente real decreto ley se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de

la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Por su parte, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado. Es decir, se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa.

IV

El capítulo III establece diversas medidas de garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación generada por el COVID-19.

En primer lugar, con el fin de fomentar los objetivos anteriores, esta norma prevé la aprobación de una línea de avales por cuenta del Estado para empresas y autónomos de hasta 100.000 millones de euros, que cubra tanto la renovación de préstamos como nueva financiación por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos, para atender sus necesidades derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante u otras necesidades de liquidez, incluyendo las derivadas de vencimientos de obligaciones financieras o tributarias, para facilitar el mantenimiento del empleo y paliar los efectos económicos de COVID-19. El Consejo de Ministros establecerá las condiciones y requisitos aplicables para que la línea esté operativa de manera inmediata.

Asimismo, como complemento a la medida anterior, se permite ampliar la capacidad de endeudamiento neto del Instituto de Crédito Oficial en la Ley de Presupuestos del Estado en 10.000 millones de euros, para facilitar inmediatamente liquidez adicional a las empresas, especialmente a las pymes y a los autónomos, a través de las Líneas de ICO de financiación ya existentes. De este modo, el Instituto de Crédito Oficial adoptará todas las medidas precisas para ampliar la financiación disponible y mejorar el acceso al crédito de las empresas, sin poner en riesgo el necesario equilibrio financiero del Instituto de Crédito Oficial.

Con el fin de reforzar la liquidez de las empresas exportadoras, se refuerza la capacidad de CESCE para el aumento de la cobertura por cuenta del estado de sus garantías.

En tercer lugar, se agilizan los trámites aduaneros de importación en el sector industrial. Uno de los riesgos más importantes en este momento es que pudiera verse afectada la cadena de suministros de mercancías procedentes de países terceros y, en menor medida, la paralización de exportaciones por el cierre de Dependencias y de Administraciones de Aduanas e Impuestos Especiales porque alguno o varios de sus funcionarios se viesen afectados por el COVID-19 y hubiese que tomar las medidas previstas para este caso.

La solución a este potencial problema consiste en atribuir al titular del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria la competencia para acordar que el despacho aduanero, de forma excepcional por necesidades de servicio

derivadas de la actual situación, sea realizado a través de las aplicaciones informáticas existentes para el despacho aduanero sin necesidad de modificación de las mismas por cualquier órgano o funcionario del Área de Aduanas e Impuestos Especiales.

En atención a las dificultades que la situación excepcional generada por el COVID-19 puede entrañar para los obligados tributarios en orden a cumplir ciertas obligaciones tributarias y trámites en procedimientos de carácter tributario, fundamentalmente para atender requerimientos y formular alegaciones en plazo en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores tributarios y algunos de revisión en materia tributaria, resulta aconsejable flexibilizar los plazos con los que cuenta el contribuyente para favorecer su derecho a alegar y probar y facilitar el cumplimiento del deber de colaborar con la Administración Tributaria del Estado y de aportar los documentos, datos e información de trascendencia tributaria de que se trate. A tal efecto, se ha tenido en cuenta lo dispuesto sobre suspensión de plazos administrativos para el ámbito de los procedimientos de entidades del sector público a que se refiere la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 20 de marzo, de declaración del estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, si bien con un ámbito especial y más concreto, el de ciertos procedimientos tributarios, y con un horizonte temporal a favor del obligado que puede superar el de vigencia inicial del estado de alarma.

Por esta misma razón, en aras de facilitar el pago de las deudas tributarias, se flexibilizan los plazos para el pago, tanto en período voluntario como en período ejecutivo, así como el pago derivado de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento.

Además, para garantizar la adecuada tramitación de los procedimientos ordinarios iniciados en el seno de la Dirección General del Catastro y garantizar la atención a los actos de trámite ya dictados a la entrada en vigor de este real decreto-ley o que se dicten desde entonces, se amplía con carácter general el plazo de contestación a los requerimientos formulados por este centro directivo.

En cuarto lugar, se establecen medidas para evitar los efectos negativos sobre el empleo y la viabilidad empresarial derivados de la suspensión de contratos públicos, impidiendo la resolución de contratos

públicos por parte de todas las entidades que integran el sector público y evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades autónomas o las entidades que integran la Administración local y todos sus organismos públicos y entidades de derecho público tengan un impacto estructural negativo sobre esta parte del tejido productivo.

Para evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o la Administración local para combatirlo puedan dar lugar a la resolución de contratos del sector público se prevé un régimen específico de suspensión de los mismos.

Por último, se incorpora en este capítulo una disposición que permita facilitar que, de manera voluntaria, los prestatarios de créditos financieros concedidos a titulares de explotaciones agrarias afectados por la sequía del año 2017 al amparo de las órdenes AAA/778/2016, de 19 de mayo (convocatoria de 2017), Orden APM/728/2017, de 31 de julio y Orden APM/358/2018, de 2 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la obtención de avales de la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria, acuerden con las entidades financieras prolongar hasta en un año, que podrá ser de carencia, el periodo de amortización de los préstamos suscritos. Esta medida servirá para asegurar el sostenimiento de las explotaciones que se hayan acogido a este tipo de préstamos, de modo que las especiales circunstancias que ahora atraviesan no pongan en peligro su viabilidad futura, dando un año de margen adicional para la devolución del importe adeudado, sea mediante carencia adicional, sea reprogramando las devoluciones.

V

El capítulo IV establece medidas de apoyo a la investigación sobre el COVID-19.

La lucha contra el COVID-19 sigue siendo un objetivo prioritario de la acción de Gobierno, fomentando la investigación sobre la enfermedad para el desarrollo de medicamentos eficaces y vacunas, que ayuden a contener el impacto de futuros brotes. El control efectivo de la pandemia es el primer elemento determinante para minimizar el im-

pacto económico. Un control efectivo debe hacerse no solo mediante el refuerzo de medidas de contención, sino también fomentando la investigación de base sobre la enfermedad tratando de anticiparse y desarrollando tratamientos y vacunas que impidan nuevos escenarios de contagios generalizados.

Para ello, se establecen medidas extraordinarias en el ámbito laboral para el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus COVID-19.

En este sentido, se habilita la posibilidad de establecer jornadas laborales extraordinarias, sin sujeción a las reglas generales sobre jornada y horarios del personal al servicio de las Administraciones Públicas, para el personal funcionario y laboral al servicio de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y que resulte imprescindible para la mejor atención de las obligaciones en materia científica, de investigación e innovación, así como de gestión de los servicios mínimos que resulten necesarios para dar lugar al cumplimiento de las obligaciones y competencias de dichos organismos y departamento ministerial, con la correspondiente contraprestación retributiva que proceda.

En el ámbito presupuestario, para dar cumplimiento a estas medidas específicas en el ámbito del Ministerio de Ciencia e Innovación y de los organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado, no se aplicarán los límites y requerimientos establecidos en los apartados sexto y séptimo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2019 por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga para 2020 de los Presupuestos Generales del Estado vigentes en el año 2019, se formaliza la distribución por Secciones y se aprueban medidas para reforzar el control del gasto público, a los expedientes de gasto necesarios para la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19.

Se autorizan igualmente mediante este real decreto-ley una serie de créditos extraordinarios en el presupuesto del Ministerio de Ciencia e Innovación, a fin de poder dotar al Consejo Superior de Investigaciones Científicas y al Instituto de Salud Carlos III de los recursos pre-

supuestarios precisos a efectos de hacer frente a los retos científicos y de investigación derivados de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19.

A efectos de garantizar la necesaria agilidad en los procedimientos de concesión de ayudas públicas en el marco de la investigación científica y técnica precisa para abordar la emergencia sanitaria, se exceptúa de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, a aquellas disposiciones dinerarias realizadas por el Instituto de Salud Carlos III o el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y que se efectúen a favor de personas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, sin contraprestación directa de los beneficiarios.

También se articula a través de la presente norma la autorización para la realización de cualquier actividad de liberación voluntaria y utilización confinada con organismos modificados genéticamente, presentada o que se presente con arreglo a la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de OMG, siempre que tengan por objeto o se demuestre su utilidad para prevenir, combatir o contener la epidemia de coronavirus provocada por el virus SARS-CoV-2019 (SARS-2), sin necesidad de esperar a la finalización del plazo de comunicación e información pública, en los casos que sea preceptivo, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril.

Finalmente, se procede mediante este real decreto-ley a la modificación del Fondo de Provisiones Técnicas asociadas a la Red Cervera I+D+I, a efectos de permitir la financiación de proyectos de I+D+I empresarial de PYMES y empresas de mediana capitalización, mediante ayudas instrumentadas a través de préstamos gestionados por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI).

VI

Finalmente, el capítulo V establece medidas adicionales para permitir una respuesta adecuada a la situación excepcional, entre las que des-

taca un régimen particular para la suscripción de convenios de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relacionados en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19.

Se establecen una serie de medidas extraordinarias aplicables al funcionamiento de los órganos de gobierno de las personas jurídicas de derecho privado e igualmente se establecen una serie de medidas extraordinarias aplicables al funcionamiento de los órganos de gobierno de las sociedades anónimas cotizadas. Por otro lado se interrumpe el plazo fijado en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal para que el deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tenga el deber de solicitar la declaración de concurso.

Las Disposiciones Adicionales segunda, tercera y cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, prevén la suspensión de los plazos administrativos, de los plazos procesales y de los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos.

Ello no obstante, para la plena salvaguarda de los derechos de los ciudadanos, se hace necesario suspender el plazo de caducidad de los asientos registrales hasta que pueda proveerse lo necesario para la inscripción, prórroga o cancelación correspondiente medida esta que introduce este real decreto ley.

Las modificaciones de la Ley reguladora del Centro Nacional de Inteligencia y de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que se operan por medio de las disposiciones finales segunda y tercera de este real decreto-ley no pueden ser aprobadas mediante el procedimiento ordinario de tramitación parlamentaria, pues ello implicaría que, hasta la aprobación de tales reformas legislativas, la estructura de órganos colegiados del Gobierno no estaría en condiciones de desarrollar sus funciones con arreglo a las necesidades organizativas apreciadas en el momento actual por la Presidencia del Gobierno, motivo que justifica la extraordinaria y urgente necesidad de la situación y la conexión con ella de las medidas adoptadas.

El reciente impacto de la crisis global desencadenada por el COVID-19 sobre los mercados bursátiles mundiales, supone una amenaza

cierta para las empresas españolas cotizadas, pero también para las no cotizadas que están viendo mermado su valor patrimonial, muchas de ellas de los sectores estratégicos de nuestra economía, de que se lancen operaciones de adquisición de las mismas por parte de inversores extranjeros.

Todo ello explica la extraordinaria y urgente necesidad de acometer con urgencia la modificación del actual modelo de control de las inversiones extranjeras para introducir mecanismos de autorización ex ante de las citadas inversiones.

En consecuencia, en la disposición final cuarta de este real decreto-ley modifica la Ley 19/2003, de 4 de julio, sobre régimen jurídico de los movimientos de capitales y de las transacciones económicas con el exterior, añadiendo un nuevo artículo 7 bis. En este nuevo artículo se establece que las IED, esto es aquellas realizadas por inversores residentes en países fuera de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio, quedan suspendidas por motivos de seguridad pública, orden público y salud pública, en los principales sectores estratégicos de nuestro país, cuando como consecuencia de la inversión el inversor pase a ostentar una participación igual o superior al 10 por 100 del capital social de la sociedad española, o cuando como consecuencia de la operación societaria, acto o negocio jurídico se tome el control del órgano de administración de la sociedad española. Asimismo, quedan suspendidas aquellas inversiones que, dándose las circunstancias antes señaladas de participación en el capital social y toma de control, procedan de empresas públicas o de control público o de fondos soberanos de terceros países.

Finalmente, se procede mediante este real decreto-ley a la modificación del Fondo de Provisiones Técnicas asociadas a la Red Cervera I+D+I, a efectos de permitir la financiación de proyectos de I+D+I empresarial de PYMES y empresas de mediana capitalización, mediante ayudas instrumentadas a través de préstamos gestionados por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI).

VII

La adopción de medidas de carácter económico mediante real decreto-ley ha sido avalada por el Tribunal Constitucional siempre que concurra una motivación explícita y razonada de la necesidad -entendiendo por tal que la coyuntura económica exige una rápida respuesta- y la urgencia -asumiendo como tal que la dilación en el tiempo de la adopción de la medida de que se trate mediante una tramitación por el cauce normativo ordinario podría generar algún perjuicio.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que el fin que justifica la legislación de urgencia, sea, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3 y 189/2005, de 7 julio, F. 3), subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Ninguna duda ofrece que la situación que afronta nuestro país por la declaración de emergencia de salud pública de importancia internacional, unida a la reciente declaración de estado de alarma, generan la concurrencia de motivos que justifican la extraordinaria y urgente necesidad de adoptar diversas medidas. En el actual escenario de contención y prevención del COVID-19 es urgente y necesario atajar la epidemia y evitar su propagación para proteger la salud pública a la vez que se adoptan medidas de contenido económico para afrontar sus consecuencias.

Asimismo, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar este real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, de 30 de enero de 2019, Recurso de Inconstitucionalidad núm. 2208-2019), centradas en el cumplimiento de la seguridad jurídica y la salud pública. Los motivos

de oportunidad que acaban de exponerse demuestran que, en ningún caso, el presente real decreto-ley constituye un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5). Al contrario, todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3).

Debe señalarse también que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

Este real decreto-ley responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, tal y como exige la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia dado el interés general en el que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Por último, en relación con el principio de eficiencia, en este real decreto-ley se ha procurado que la norma genere las menores cargas administrativas para los ciudadanos.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Vicepresidenta Tercera del Gobierno y Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de los Ministros de Hacienda, de Interior, de Trabajo y Economía Social, de Industria, Comercio y Turismo, para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Sanidad, de Derechos Sociales

y Agenda 2030, de Ciencia e Innovación, de Consumo y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Agricultura Pesca y Alimentación, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de marzo de 2020,

DISPONGO:

Capítulo I. Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables

I

Artículo 1. Concesión de un suplemento de crédito en el presupuesto del ministerio de derechos sociales y agenda 2030 para financiar un fondo social extraordinario destinado exclusivamente a las consecuencias sociales del covid-19.

1. Se autoriza la aplicación del Fondo de Contingencia y la concesión de un suplemento de crédito en el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, por importe de 300.000.000 euros, en la aplicación presupuestaria 26.16.231F.453.07 «Protección a la familia y atención a la pobreza infantil. Prestaciones básicas de servicios sociales».

La financiación de este suplemento de crédito se realizará de conformidad con el artículo 50 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

2. Con cargo al suplemento de crédito se realizarán las correspondientes transferencias a las comunidades autónomas, Ceuta y Melilla para financiar las prestaciones básicas de los servicios sociales de las comunidades autónomas, diputaciones provinciales, o las corporaciones locales, que tengan por objeto exclusivamente hacer frente a situaciones extraordinarias derivadas del COVID-19. Este Fondo podrá destinarse a la financiación de proyectos y las contrataciones laborales necesarias para el desarrollo de las siguientes prestaciones:

a) Reforzar los servicios de proximidad de carácter domiciliario para garantizar los cuidados, el apoyo, la vinculación al entorno, la seguridad y la alimentación, especialmente los dirigidos a personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, compensando así el cierre de comedores, centros de día, centros ocupacionales y otros servicios

similares, considerando el mayor riesgo que asumen estas personas en caso de contagio. Estos servicios comprenden la ayuda a domicilio en todas sus modalidades y cualquier otro de análoga naturaleza que se preste en el domicilio de la persona usuaria.

b) Incrementar y reforzar el funcionamiento de los dispositivos de teleasistencia domiciliaria de manera que incrementen el ritmo de contactos de verificación y la vigilancia de la población beneficiaria de dicho servicio.

c) Trasladar al ámbito domiciliario, cuando sea considerado necesario, los servicios de rehabilitación, terapia ocupacional, servicios de higiene, y otros similares, considerando la suspensión de atención diurna en centros.

d) Reforzar los dispositivos de atención a personas sin hogar, con el personal y medios materiales adecuados, asegurando que tanto ellas como quienes las atienden estén debidamente protegidas, y posibilitar la ampliación, tanto en el tiempo de estancia como en intensidad, de los mismos.

e) Reforzar las plantillas de centros de Servicios Sociales y centros residenciales en caso de que sea necesario realizar sustituciones por prevención, por contagio o por prestación de nuevos servicios o sobrecarga de la plantilla.

f) Adquisición de medios de prevención (EPI).

g) Ampliar la dotación de las partidas destinadas a garantizar ingresos suficientes a las familias, para asegurar la cobertura de sus necesidades básicas, ya sean estas de urgencia o de inserción.

h) Reforzar, con servicios y dispositivos adecuados, los servicios de respiro a personas cuidadoras y las medidas de conciliación para aquellas familias (especialmente monomarentales y monoparentales) que cuenten con bajos ingresos y necesiten acudir a su centro de trabajo o salir de su domicilio por razones justificadas y/o urgentes.

i) Otras medidas que las Comunidades Autónomas, en colaboración con los Servicios Sociales de las entidades locales, consideren imprescindibles y urgentes para atender a personas especialmente vulnerables con motivo de esta crisis, y sean debidamente justificadas.

3. Los fondos que se destinen a los servicios sociales prestados por las diputaciones o las corporaciones locales se formalizarán a través de la ampliación de los convenios existentes u otros nuevos, en los que se indicará expresamente la relación entre el empleo de los fondos y las prestaciones señaladas en el punto anterior.

Artículo 2. Distribución del fondo social extraordinario entre las comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

1. El Fondo Social Extraordinario se distribuirá entre todas las comunidades autónomas, tanto las de régimen común como las de régimen foral, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

2. La distribución territorial de los créditos destinados a las comunidades autónomas y a las Ciudades de Ceuta y Melilla para el reforzamiento de los servicios sociales al que se refiere este real decreto-ley se realizará de acuerdo con los siguientes criterios, utilizando las siguientes variables distributivas: población (pondera al 90 %); dispersión (pondera al 1,5 %); grandes urbes -ciudades de más de 500.000 habitantes- (pondera al 0,7 %); población dependiente mayores de 65 y menores de 16 (pondera al 2,3 %); superficie (pondera al 5%); insularidad: (pondera al 0,5 %). A La Rioja se le garantiza el 1,5 % y a Ceuta y Melilla el 0,5 %.

Asimismo, a las ciudades de Ceuta y de Melilla se le incrementan en 100.000 euros a cada una de ellas, de conformidad con el Acuerdo de Consejo de Ministros de 2 de febrero de 2007 por el que se autoriza al Ministro de Administraciones Públicas a suscribir un acuerdo por el que se adoptan medidas para la mejora del autogobierno de las ciudades de Ceuta y Melilla y el desarrollo de diferentes instrumentos de cooperación con la Administración General del Estado.

Artículo 3. Destino del superávit de las entidades locales correspondiente a 2019 y aplicación en 2020 de la disposición adicional

decimosexta del texto refundido de la ley reguladora de las haciendas locales.

1. El superávit presupuestario de las entidades locales correspondiente al año 2019 se podrá destinar para financiar gastos de inversión incluidos en la política de gasto 23, «Servicios Sociales y promoción social», recogida en el anexo I de la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades Locales, previa aplicación de las reglas contenidas en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Asimismo, dentro de aquella política de gasto, se considerarán, con carácter excepcional ya lo exclusivos efectos de este artículo, incluidas las prestaciones señaladas en el punto 2 del artículo 1 de este Real Decreto-ley.

Asimismo, será de aplicación el régimen de autorización recogido en el último párrafo del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales, aprobado por real decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

2. En el caso de las Diputaciones Provinciales, Consejos y Cabildos insulares podrán incluir gasto imputable también en el capítulo 6 y 7 del estado de gastos de sus presupuestos generales destinadas a financiar los gastos citados en el apartado anterior y se asignen a municipios que:

a) Cumplan con lo previsto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril,

b) o bien, no cumpliendo lo previsto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, aprueben, en su caso, un plan económico-financiero de acuerdo con dicha norma.

Para esta finalidad las Entidades locales, en conjunto, podrán destinar de su superávit una cantidad equivalente al crédito establecido en el artículo anterior, lo que será objeto de seguimiento por el órgano competente del Ministerio de Hacienda.

II

Artículo 4. Garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables.

1. Durante el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto-ley los suministradores de energía eléctrica, gas natural y agua no podrán suspender el suministro a aquellos consumidores en los que concurra la condición de consumidor vulnerable, vulnerable severo o en riesgo de exclusión social definidas en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos.

2. Se prorroga de forma automática hasta el 15 de septiembre de 2020 la vigencia del bono social para aquellos beneficiarios del mismo a los que les venza con anterioridad a dicha fecha el plazo previsto en el artículo 9.2 del Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre.

3. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley se suspende la vigencia de los siguientes artículos relativos a los sistemas de actualización de precios regulados:

a. Los artículos 3.5 y 6 de la Orden IET/389/2015, de 5 de marzo, por la que se actualiza el sistema de determinación automática de precios máximos de venta, antes de impuestos, de los gases licuados del petróleo envasados y se modifica el sistema de determinación automática de las tarifas de venta, antes de impuestos, de los gases licuados del petróleo por canalización, para los siguientes tres bimestres.

Durante el periodo de suspensión estarán vigentes los precios máximos establecidos en la Resolución de 14 de enero de 2020, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se publican los nuevos precios máximos de venta, antes de impuestos, de los gases licuados del petróleo envasados, en envases de carga igual o superior a 8 kg, e inferior a 20 kg, excluidos los envases de mezcla para usos de los gases licuados del petróleo como carburante.

b. El artículo 10, así como el apartado segundo de la disposición adicional única de la Orden ITC/1660/2009, de 22 de junio, por la que se

establece la metodología de cálculo de la tarifa de último recurso de gas natural, para los siguientes dos trimestres.

Durante el periodo de suspensión estarán vigentes los términos de la tarifa establecidos en la Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se hace pública la tarifa de último recurso de gas natural.

III

Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su

jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando

esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

IV

Artículo 7. Moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual.

Se establecen medidas conducentes a procurar la moratoria de la deuda hipotecaria para la adquisición de la vivienda habitual de quienes padecen extraordinarias dificultades para atender su pago como consecuencia de la crisis del COVID-19 desde este artículo y hasta el artículo 16 de este real decreto-ley, ambos incluidos.

Artículo 8. Ámbito de aplicación de la moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual.

1. Las medidas previstas en este real decreto-ley para la moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual se aplicarán a los contratos de préstamo o crédito garantizados con hipoteca inmobiliaria cuyo deudor se encuentre en los supuestos de vulnerabilidad

económica establecidos en el artículo 9 de este real decreto-ley y que estén vigentes a la fecha de entrada en vigor.

2. Estas mismas medidas se aplicarán igualmente a los fiadores y avalistas del deudor principal, respecto de su vivienda habitual y con las mismas condiciones que las establecidas para el deudor hipotecario.

Artículo 9. Definición de la situación de vulnerabilidad económica.

1. Los supuestos de vulnerabilidad económica a consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 quedan definidos con el siguiente tenor:

a) Que el deudor hipotecario pase a estar en situación de desempleo o, en caso de ser empresario o profesional, sufra una pérdida sustancial de sus ingresos o una caída sustancial de sus ventas.

b) Que el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar no supere, en el mes anterior a la solicitud de la moratoria:

i. Con carácter general, el límite de tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual (en adelante IPREM).

ii. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada hijo a cargo en la unidad familiar. El incremento aplicable por hijo a cargo será de 0,15 veces el IPREM por cada hijo en el caso de unidad familiar monoparental.

iii. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada persona mayor de 65 años miembro de la unidad familiar.

iv. En caso de que alguno de los miembros de la unidad familiar tenga declarada discapacidad superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite acreditadamente de forma permanente para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado i) será de cuatro veces el IPREM, sin perjuicio de los incrementos acumulados por hijo a cargo.

v. En el caso de que el deudor hipotecario sea persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 por ciento, así como en los casos de enfermedad grave que incapacite acreditadamente, a la persona o a

su cuidador, para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado i) será de cinco veces el IPREM.

c) Que la cuota hipotecaria, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.

d) Que, a consecuencia de la emergencia sanitaria, la unidad familiar haya sufrido una alteración significativa de sus circunstancias económicas en términos de esfuerzo de acceso a la vivienda, en los términos que se definen en el punto siguiente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo se entenderá:

a) Que se ha producido una alteración significativa de las circunstancias económicas cuando el esfuerzo que represente la carga hipotecaria sobre la renta familiar se haya multiplicado por al menos 1,3.

b) Que se ha producido una caída sustancial de las ventas cuando esta caída sea al menos del 40 %.

c) Por unidad familiar la compuesta por el deudor, su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita y los hijos, con independencia de su edad, que residan en la vivienda, incluyendo los vinculados por una relación de tutela, guarda o acogimiento familiar y su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita, que residan en la vivienda.

Artículo 10. Fiadores, avalistas e hipotecantes no deudores.

Los fiadores, avalistas e hipotecantes no deudores que se encuentren en los supuestos de vulnerabilidad económica podrán exigir que la entidad agote el patrimonio del deudor principal, sin perjuicio de la aplicación a éste, en su caso, de las medidas previstas en el Código de Buenas Prácticas, antes de reclamarles la deuda garantizada, aun cuando en el contrato hubieran renunciado expresamente al beneficio de excusión.

Artículo 11. Acreditación de las condiciones subjetivas.

1. La concurrencia de las circunstancias a que se refiere el artículo 9 se acreditará por el deudor ante la entidad acreedora mediante la presentación de los siguientes documentos:

a) En caso de situación legal de desempleo, mediante certificado expedido por la entidad gestora de las prestaciones, en el que figure la cuantía mensual percibida en concepto de prestaciones o subsidios por desempleo.

b) En caso de cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, mediante certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

c) Número de personas que habitan la vivienda:

i. Libro de familia o documento acreditativo de pareja de hecho.

ii. Certificado de empadronamiento relativo a las personas empadronadas en la vivienda, con referencia al momento de la presentación de los documentos acreditativos y a los seis meses anteriores.

iii. Declaración de discapacidad, de dependencia o de incapacidad permanente para realizar una actividad laboral.

d) Titularidad de los bienes:

i. Nota simple del servicio de índices del Registro de la Propiedad de todos los miembros de la unidad familiar.

ii. Escrituras de compraventa de la vivienda y de concesión del préstamo con garantía hipotecaria.

e) Declaración responsable del deudor o deudores relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos para considerarse sin recursos económicos suficientes según este real decreto-ley.

Artículo 12. Solicitud de moratoria sobre las deudas hipotecarias inmobiliarias.

Los deudores comprendidos en el ámbito de aplicación de este real decreto-ley podrán solicitar del acreedor, hasta quince días después del fin de la vigencia del presente real decreto-ley, una moratoria en el pago del préstamo con garantía hipotecaria para la adquisición de su vivienda habitual. Los deudores acompañarán, junto a la solicitud de moratoria, la documentación prevista en el artículo 11.

Artículo 13. Concesión de la moratoria.

1. Una vez realizada la solicitud de la moratoria a la que se refiere el artículo 12 de este real decreto-ley, la entidad acreedora procederá a su implementación en un plazo máximo de 15 días.

2. Una vez concedida la moratoria la entidad acreedora comunicará al Banco de España su existencia y duración a efectos contables y de no imputación de la misma en el cómputo de provisiones de riesgo.

Artículo 14. Efectos de la moratoria.

1. La solicitud moratoria a la que se refiere el artículo 12 conllevará la suspensión de la deuda hipotecaria durante el plazo estipulado para la misma y la consiguiente inaplicación durante el periodo de vigencia de la moratoria de la cláusula de vencimiento anticipado que conste en el contrato de préstamo hipotecario.

2. Durante el periodo de vigencia de la moratoria a la que se refiere el presente capítulo la entidad acreedora no podrá exigir el pago de la cuota hipotecaria, ni de ninguno de los conceptos que la integran (amortización del capital o pago de intereses), ni íntegramente, ni en un porcentaje. Tampoco se devengarán intereses.

Artículo 15. Inaplicación de intereses moratorios.

1. En todos los contratos de crédito o préstamo garantizados con hipoteca inmobiliaria en los que el deudor se encuentre en los supuestos de vulnerabilidad económica prácticas y acredite ante la entidad que se encuentra en dicha circunstancia, no se permitirá la aplicación de interés moratorio por el período de vigencia de la moratoria.

2. Esta inaplicabilidad de intereses no será aplicable a deudores o contratos distintos de los regulados en el presente real decreto-ley.

Artículo 16. Consecuencias de la aplicación indebida por el deudor de las medidas para la reestructuración de la deuda hipotecaria inmobiliaria.

1. El deudor de un crédito o préstamo garantizado con hipoteca que se hubiese beneficiado de las medidas de moratoria en este real decreto-ley sin reunir los requisitos previstos en el artículo 9, será responsable de los daños y perjuicios que se hayan podido producir, así como

de todos los gastos generados por la aplicación de estas medidas de flexibilización, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden a que la conducta del deudor pudiera dar lugar.

2. El importe de los daños, perjuicios y gastos no puede resultar inferior al beneficio indebidamente obtenido por el deudor por la aplicación de la norma.

3. También incurrirá en responsabilidad el deudor que, voluntaria y deliberadamente, busque situarse o mantenerse en los supuestos de vulnerabilidad económica con la finalidad de obtener la aplicación de estas medidas, correspondiendo la acreditación de esta circunstancia a la entidad con la que tuviere concertado el préstamo o crédito.

V

Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el covid-19.

1. Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2. La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

3. La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

4. La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

5. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

6. La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades a las que se refiere el artículo 346 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

VI

Artículo 18. Garantía en el mantenimiento de los servicios de comunicaciones electrónicas y la conectividad de banda ancha.

Excepcionalmente, mientras esté en vigor el estado de alarma, las empresas proveedoras de servicios de comunicaciones electrónicas mantendrán la prestación de los servicios de comunicaciones electrónicas disponibles al público contratados por sus clientes a fecha del inicio de la aplicación del estado de alarma, de forma que no podrán suspenderlos o interrumpirlos por motivos distintos a los de integridad y seguridad de las redes y de los servicios de comunicaciones electrónicas, según se define en el artículo 44 de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones, aunque conste dicha posibilidad en los contratos de servicios suscritos por los consumidores.

Artículo 19. Garantía en la prestación del servicio universal de telecomunicaciones.

1. Mientras esté en vigor el estado de alarma, el proveedor de servicios de comunicaciones electrónicas designado para la prestación del servicio universal de telecomunicaciones garantizará la prestación de los elementos que integran el servicio universal de telecomunicaciones y mantendrá, como mínimo, el conjunto de beneficiarios actuales, así como la calidad de la prestación del conjunto de servicios que conforman dicho servicio universal, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, General de Telecomunicaciones y su normativa de desarrollo.

2. En particular, garantizará la continuidad de los servicios y su calidad y no podrá reducir el número de beneficiarios, con especial referencia a los siguientes ámbitos:

a) El conjunto de los beneficiarios actuales y las condiciones en las que presta el servicio de acceso funcional a Internet, según se establece en el artículo 28 del Real Decreto 424/2005, de 15 de abril, por el que

se aprueba el Reglamento sobre las condiciones para la prestación de servicios de comunicaciones electrónicas, el servicio universal y la protección de los usuarios.

b) Las condiciones en las que actualmente garantiza la asequibilidad del servicio, según se definen en el artículo 35 del Real Decreto 424/2005, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones para la prestación de servicios de comunicaciones electrónicas, el servicio universal y la protección de los usuarios.

Artículo 20. Suspensión de la portabilidad.

Mientras esté en vigor el estado de alarma, no se realizarán por los proveedores de servicios de comunicaciones electrónicas campañas comerciales extraordinarias de contratación de servicios de comunicaciones electrónicas que requieran la portabilidad de numeración, en la medida que puede incrementar la necesidad de los usuarios de desplazarse físicamente a centros de atención presencial a clientes o de realizar intervenciones físicas en los domicilios de los clientes para mantener la continuidad en los servicios.

Con este mismo fin, mientras esté en vigor el estado de alarma, se suspenderán todas las operaciones de portabilidad de numeración fija y móvil que no estén en curso, excepto en casos excepcionales de fuerza mayor.

VII

Artículo 21. Interrupción del plazo para la devolución de productos durante vigencia del estado de alarma.

Durante la vigencia del Estado de Alarma o sus posibles prórrogas, se interrumpen los plazos para la devolución de los productos comprados por cualquier modalidad, bien presencial bien on-line. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el Estado de Alarma o, en su caso, las prórrogas del mismo.

Capítulo II. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

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

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

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

1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora

del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el covid-19.

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de con-

tratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

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

1. En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque

carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

3. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

4. La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas a las que se refiere el apartado 2, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

6. Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

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

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, 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, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

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

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, 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, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, autorizando a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

b) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el capítulo II.

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

Capítulo III. Garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación

I

Sección 1.ª línea de avales para las empresas y autónomos para paliar los efectos económicos del covid-19 y ampliación del límite de endeudamiento neto del ico

Artículo 29. Aprobación de una línea para la cobertura por cuenta del estado de la financiación otorgada por entidades financieras a empresas y autónomos.

1. Para facilitar el mantenimiento del empleo y paliar los efectos económicos del COVID-19, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital otorgará avales a la financiación concedida por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos a empresas y autónomos para atender sus necesidades derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante, vencimientos de obligaciones financieras o tributarias u otras necesidades de liquidez.

2. El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital podrá conceder avales por un importe máximo de 100.000 millones de euros. Las condiciones aplicables y requisitos a cumplir, incluyendo el plazo máximo para la solicitud del aval, se establecerán por Acuerdo de Consejo de Ministros, sin que se requiera desarrollo normativo posterior para su aplicación.

3. Los avales regulados en esta norma y las condiciones desarrolladas en el Acuerdo de Consejo de Ministros cumplirán con la normativa de la Unión Europea en materia de Ayudas de Estado.

Sección 2.^a ampliación del límite de endeudamiento neto del ico con el fin de aumentar los importes de las líneas ico de financiación a empresas y autónomos

Artículo 30. Ampliación del límite de endeudamiento neto del ico con el fin de aumentar las líneas ico de financiación a empresas y autónomos.

1. Se amplía en 10.000 millones de euros el límite de endeudamiento neto previsto para el Instituto de Crédito Oficial en la Ley de Presupuestos del Estado, con el fin de facilitar liquidez adicional a las empresas, especialmente pymes y autónomos. Esto se llevará a cabo a través de las Líneas de ICO de financiación mediante la intermediación de las entidades financieras tanto a corto como a medio y largo plazo y de acuerdo con su política de financiación directa para empresas de mayor tamaño.

2. El ICO adoptará las medidas que sean precisas, a través de sus órganos de decisión, para flexibilizar y ampliar la financiación disponible y mejorar el acceso al crédito de las empresas, preservando el necesario equilibrio financiero previsto en sus Estatutos.

II

Artículo 31. Línea extraordinaria de cobertura aseguradora.

1. Con carácter extraordinario y con una duración de 6 meses desde la entrada en vigor del presente real decreto ley, se autoriza la creación de una línea de cobertura aseguradora de hasta 2.000 millones de euros con cargo al Fondo de Reserva de los Riesgos de la Internacionalización, con las siguientes características:

a) Serán elegibles los créditos de circulante necesarios para la compañía exportadora, sin que sea necesario su relación directa con uno o varios contratos internacionales, siempre que respondan a nuevas necesidades de financiación y no a situaciones previas a la crisis actual.

b) Beneficiarios: las empresas españolas consideradas como Pequeñas y Medianas Empresas conforme a la definición del Anexo I del Reglamento UE 651/2014 de la Comisión, así como otras empresas de

mayor tamaño, siempre que sean entidades no cotizadas, en las que concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresas internacionalizadas o en proceso de internacionalización, al cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:

- empresas en las que el negocio internacional, reflejado en su última información financiera disponible, represente al menos un tercio (33 %) de su cifra de negocios, o
- empresas que sean exportadoras regulares (aquellas empresas que hayan exportado regularmente durante los últimos cuatro años conforme a los criterios establecidos por la Secretaría de Estado de Comercio).

- Que la empresa se enfrente a un problema de liquidez o de falta de acceso a la financiación resultado del impacto de la crisis del COVID-19 en su actividad económica.

c) Quedan expresamente excluidas aquellas empresas en situación concursal o pre-concursal, así como aquellas empresas con incidencias de impago con empresas del Sector Público o deudas con la Administración, registrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2019.

d) El porcentaje de cobertura del riesgo de crédito en las operaciones suscritas bajo la presente Línea no superará el límite que pueda establecerse en cada momento de acuerdo con la normativa de la UE en materia de ayudas de Estado.

2. Se recurrirá a mecanismos ágiles de decisión de las operaciones individuales que se imputen en la línea, así como el análisis del riesgo de cada operación se realizará, particularmente para las pequeñas y medianas empresas, con criterios de información y solvencia extraordinarios, en el marco de las condiciones del mercado generadas por la crisis sanitaria, mientras dure la misma.

3. La línea se instrumentará en dos tramos de 1.000 millones de euros, entrando el segundo en vigor tras haberse verificado una ejecución satisfactoria del primer tramo.

4. Se autoriza a la Comisión de Riesgos por Cuenta del Estado a que incluya dentro de la Línea de cobertura todo tipo de operaciones comerciales, incluidas las nacionales, ya sean de suministro de bienes, prestación de servicios, u otras que realicen las empresas españolas,

por entender que las mismas forman parte de la estrategia comercial de estas empresas que actúan preferentemente en el ámbito de la internacionalización.

5. Las coberturas serán otorgadas por la Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación, S.A. Cía. de Seguros y Reaseguros (CESCE), S.M.E. en nombre propio y por cuenta del Estado, al amparo de lo previsto en la Ley 8/2014, de 22 de abril, el Real Decreto 1006/2014, de 5 de diciembre y lo establecido en el presente real decreto-ley.

6. Con carácter excepcional se realizarán las dotaciones presupuestarias suficientes al Fondo de Reserva de los Riesgos de la Internacionalización, por el importe de las indemnizaciones abonadas con cargo a esta Línea, para garantizar la sostenibilidad financiera a medio y largo plazo del Fondo de Reserva de los Riesgos de la Internacionalización.

III

Artículo 32. Atribución de competencias para el despacho aduanero.

El titular del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administración Tributaria podrá acordar que el procedimiento de declaración, y el despacho aduanero que aquel incluye, sea realizado por cualquier órgano o funcionario del Área de Aduanas e Impuestos Especiales.

A estos efectos, no resultará de aplicación lo previsto en el artículo 84 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Artículo 33. Suspensión de plazos en el ámbito tributario.

1. Los plazos de pago de la deuda tributaria previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, y los plazos

para atender los requerimientos, diligencias de embargo y solicitudes de información con trascendencia tributaria, para formular alegaciones ante actos de apertura de dicho trámite o de audiencia, dictados en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores o de declaración de nulidad, devolución de ingresos indebidos, rectificación de errores materiales y de revocación, que no hayan concluido a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se ampliarán hasta el 30 de abril de 2020.

Adicionalmente, en el seno del procedimiento administrativo de apremio, no se procederá a la ejecución de garantías que recaigan sobre bienes inmuebles desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el día 30 de abril de 2020.

2. Los plazos previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos, así como los plazos relacionados con el desarrollo de las subastas y adjudicación de bienes a los que se refieren los artículos 104.2 y 104 bis del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, además del establecido para atender los requerimientos, diligencias de embargo, solicitudes de información o actos de apertura de trámite de alegaciones o de audiencia que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta medida se extienden hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que el otorgado por la norma general sea mayor, en cuyo caso éste resultará de aplicación.

3. Si el obligado tributario, no obstante, la posibilidad de acogerse a la ampliación de los plazos de los apartados anteriores o sin hacer reserva expresa a ese derecho, atendiera al requerimiento o solicitud de información con trascendencia tributaria o presentase sus alegaciones, se considerará evacuado el trámite.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de las especialidades previstas por la normativa aduanera en materia de plazos para formular alegaciones y atender requerimientos.

5. El período comprendido desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley hasta el 30 de abril de 2020 no computará a efectos de la duración máxima de los procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores y de revisión tramitados por la Agencia Estatal de

Administración Tributaria, si bien durante dicho período podrá la Administración impulsar, ordenar y realizar los trámites imprescindibles.

6. El período a que se refiere el apartado anterior no computará a efectos de los plazos establecidos en el artículo 66 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, ni a efectos de los plazos de caducidad.

7. A los solos efectos del cómputo de los plazos previstos en el artículo 66 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en el recurso de reposición y en los procedimientos económico-administrativos, se entenderán notificadas las resoluciones que les pongan fin cuando se acredite un intento de notificación de la resolución entre la entrada en vigor del presente real decreto-ley y el 30 de abril de 2020.

El plazo para interponer recursos o reclamaciones económico-administrativas frente a actos tributarios, así como para recurrir en vía administrativa las resoluciones dictadas en los procedimientos económico-administrativos, no se iniciará hasta concluido dicho período, o hasta que se haya producido la notificación en los términos de la Sección Tercera del Capítulo II del Título III de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, si esta última se hubiera producido con posterioridad a aquel momento.

8. Los plazos para atender los requerimientos y solicitudes de información formulados por la Dirección General del Catastro que se encuentren en plazo de contestación a la entrada en vigor de este real decreto-ley se amplían hasta el 30 de abril de 2020.

Los actos de apertura de trámite de alegaciones o de audiencia que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta medida por la Dirección General del Catastro tendrán de plazo para ser atendidos hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que el otorgado por la norma general sea mayor, en cuyo caso este resultará de aplicación.

Si el obligado tributario, no obstante, la posibilidad de acogerse a la ampliación de los plazos de los apartados anteriores o sin hacer reserva expresa a ese derecho, atendiera al requerimiento o solicitud de información con trascendencia tributaria o presentase sus alegaciones, se considerará evacuado el trámite.

El período comprendido desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de abril de 2020 no computará a efectos de la duración máxima de los procedimientos iniciados de oficio, si bien durante dicho período podrá la Administración impulsar, ordenar y realizar los trámites imprescindibles.

IV

Artículo 34. Medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del covid-19.

1. Los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto ley, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público, en el sentido definido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse. A estos efectos, se entenderá que la prestación puede reanudarse cuando, habiendo cesado las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notificara al contratista el fin de la suspensión.

Cuando con arreglo a lo dispuesto en el párrafo anterior, la ejecución de un contrato público quedará en suspenso, la entidad adjudicadora deberá abonar al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado serán únicamente los siguientes:

1.º Los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

2.º Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.

3.º Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión del contrato.

4.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

La aplicación de lo dispuesto en este apartado solo procederá cuando el órgano de contratación, a instancia del contratista y en el plazo de cinco días naturales hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de la situación descrita en su primer párrafo. Con esta finalidad el contratista deberá dirigir su solicitud al órgano de contratación reflejando: las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible; el personal, las dependencias, los vehículos, la maquinaria, las instalaciones y los equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento; y los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato. Las circunstancias que se pongan de manifiesto en la solicitud podrán ser objeto de posterior comprobación. Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, esta deberá entenderse desestimatoria.

No resultará de aplicación a las suspensiones a que se refiere el presente artículo lo dispuesto en el apartado 2.a) del artículo 208 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre; ni tampoco lo dispuesto en el artículo 220 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Además, en aquellos contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, cuando al vencimiento de un contrato no se hubiera formalizado el nuevo contrato que garantice la continuidad de la prestación como consecuencia de la paralización de los procedimientos de contratación derivada de lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión

de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y no pudiera formalizarse el correspondiente nuevo contrato, podrá aplicarse lo previsto en el último párrafo del artículo 29.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, con independencia de la fecha de publicación de la licitación de dicho nuevo expediente.

La suspensión de los contratos del sector público con arreglo a este artículo no constituirá en ningún caso una causa de resolución de los mismos.

2. En los contratos públicos de servicios y de suministro distintos de los referidos en el apartado anterior, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto ley, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público en el sentido definido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre y cuando éstos no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19, cuando el contratista incurra en demora en el cumplimiento de los plazos previstos en el contrato como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, y el mismo ofrezca el cumplimiento de sus compromisos si se le amplía el plazo inicial o la prórroga en curso, el órgano de contratación se lo concederá, dándole un plazo que será, por lo menos, igual al tiempo perdido por el motivo mencionado, a no ser que el contratista pidiese otro menor. El órgano de contratación le concederá al contratista la ampliación del plazo, previo informe del Director de obra del contrato, donde se determine que el retraso no es por causa imputable al contratista, sino que se ha producido como consecuencia del COVID-19 en los términos indicados en el párrafo anterior. En estos casos no procederá la imposición de penalidades al contratista ni la resolución del contrato.

Adicionalmente, en los casos a que se refiere este apartado en su primer párrafo, los contratistas tendrán derecho al abono de los gastos salariales adicionales en los que efectivamente hubiera incurrido como consecuencia del tiempo perdido con motivo del COVID-19, hasta un límite máximo del 10 por 100 del precio inicial del contrato. Solo se procederá a dicho abono previa solicitud y acreditación fehaciente de la realidad, efectividad y cuantía por el contratista de dichos gastos.

3. En los contratos públicos de obras, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto ley, que celebren las entidades pertenecientes al Sector Público en el sentido definido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, siempre y cuando éstos no hubieran perdido su finalidad como consecuencia de la situación de hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, y cuando esta situación genere la imposibilidad de continuar la ejecución del contrato, el contratista podrá solicitar la suspensión del mismo desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse. A estos efectos, se entenderá que la prestación puede reanudarse cuando, habiendo cesado las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notificara al contratista el fin de la suspensión.

La aplicación de lo dispuesto en este apartado solo procederá cuando el órgano de contratación, a instancia del contratista y en el plazo de cinco días naturales hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de la situación descrita en su primer párrafo. Con esta finalidad el contratista deberá dirigir su solicitud al órgano de contratación reflejando: las razones por las que la ejecución del contrato ha devenido imposible; el personal, las dependencias, los vehículos, la maquinaria, las instalaciones y los equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento; y los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato. Transcurrido el plazo indicado sin notificarse la resolución expresa al contratista, esta deberá entenderse desestimatoria.

No resultará de aplicación a las suspensiones a que se refiere el presente artículo lo dispuesto en el apartado 2.a) del artículo 208, ni en el artículo 239 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre; ni tampoco lo dispuesto en el artículo 220, ni en el artículo 231 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Lo dispuesto en este apartado será de aplicación a aquellos contratos en los que, de acuerdo con el «programa de desarrollo de los trabajos o plan de obra» estuviese prevista la finalización de su plazo de ejecución entre el 14 de marzo, fecha de inicio del estado de alarma, y durante el período que dure el mismo, y como consecuencia de la situación de

hecho creada por el COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado no pueda tener lugar la entrega de la obra. En estos casos, el contratista podrá solicitar una prórroga en el plazo de entrega final siempre y cuando ofrezca el cumplimiento de sus compromisos pendientes si se le amplía el plazo inicial.

Acordada la suspensión o ampliación del plazo, solo serán indemnizables los siguientes conceptos:

1.º Los gastos salariales que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.

Los gastos salariales a abonar, siguiendo el VI convenio colectivo general del sector de la construcción 2017-2021, publicado el 26 de septiembre de 2017, o convenios equivalentes pactados en otros ámbitos de la negociación colectiva, serán el salario base referido en el artículo 47.2.a del convenio colectivo del sector de la construcción, el complemento por discapacidad del artículo 47.2.b del referido convenio, y las gratificaciones extraordinarias del artículo 47.2.b, y la retribución de vacaciones, o sus conceptos equivalentes respectivos pactados en otros convenios colectivos del sector de la construcción.

Los gastos deberán corresponder al personal indicado que estuviera adscrito a la ejecución antes del 14 de marzo y continúa adscrito cuando se reanude.

2.º Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.

3.º Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos de la ejecución del contrato suspendido y su importe sea inferior al coste de la resolución de tales contratos de alquiler o mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos.

4.º Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista y estén vigentes en el momento de la suspensión del contrato.

El reconocimiento del derecho a las indemnizaciones y al resarcimiento de daños y perjuicios que se contempla en este artículo únicamente tendrá lugar cuando el contratista adjudicatario principal acredite fehacientemente que se cumplen las siguientes condiciones:

- Que el contratista principal, los subcontratistas, proveedores y suministradores que hubiera contratado para la ejecución del contrato estuvieran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales y sociales, a fecha 14 de marzo de 2020.

- Que el contratista principal estuviera al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de pago a sus subcontratistas y suministradores en los términos previstos en los artículos 216 y 217 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, a fecha 14 de marzo de 2020.

4. En los contratos públicos de concesión de obras y de concesión de servicios vigentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público en el sentido definido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, la situación de hecho creada por el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo darán derecho al concesionario al restablecimiento del equilibrio económico del contrato mediante, según proceda en cada caso, la ampliación de su duración inicial hasta un máximo de un 15 por 100 o mediante la modificación de las cláusulas de contenido económico incluidas en el contrato.

Dicho reequilibrio en todo caso compensará a los concesionarios por la pérdida de ingresos y el incremento de los costes soportados, entre los que se considerarán los posibles gastos adicionales salariales que efectivamente hubieran abonado, respecto a los previstos en la ejecución ordinaria del contrato de concesión de obras o de servicios durante en el período de duración de la situación de hecho creada por el COVID-19. Solo se procederá a dicha compensación previa solicitud y acreditación fehaciente de la realidad, efectividad e importe por el contratista de dichos gastos.

La aplicación de lo dispuesto en este apartado solo procederá cuando el órgano de contratación, a instancia del contratista, hubiera apreciado la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de la situación descrita en su primer párrafo.

5. Lo dispuesto en este artículo también será de aplicación a los contratos, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, celebrados por entidades del sector público con sujeción a la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales o Libro I del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.

6. Lo previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo no será de aplicación en ningún caso a los siguientes contratos:

a) Contratos de servicios o suministro sanitario, farmacéutico o de otra índole, cuyo objeto esté vinculado con la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

b) Contratos de servicios de seguridad, limpieza o de mantenimiento de sistemas informáticos.

c) Contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte.

d) Contratos adjudicados por aquellas entidades públicas que coticen en mercados oficiales y no obtengan ingresos de los Presupuestos Generales del Estado.

El régimen previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de las medidas que pueda adoptar el Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, como autoridad competente designada en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, para garantizar las prestaciones necesarias en orden a la protección de personas, bienes y lugares. Dichas medidas podrán implicar, entre otras, una modificación de los supuestos en los que procede la suspensión de los contratos.

V

Artículo 35. Medidas financieras dirigidas a los titulares de explotaciones agrarias que hayan suscrito préstamos como consecuencia de la situación de sequía de 2017.

1. Se facilitará que, de manera voluntaria, los prestatarios de créditos financieros concedidos a titulares de explotaciones agrarias afectados por la sequía del año 2017 al amparo de las órdenes AAA/778/2016, de 19 de mayo, Orden APM/728/2017, de 31 de julio y APM/358/2018, de 2 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la obtención de avales de la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria, acuerden con las entidades financieras prolongar hasta en un año, que podrá ser de carencia, el periodo de amortización de los préstamos suscritos.

2. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación financiará el coste adicional de los avales concedidos por la Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria (SAECA) derivado de la ampliación del periodo de dicha operación.

3. SAECA actuará como entidad colaboradora de las subvenciones en el marco del convenio de colaboración suscrito al efecto con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a cuyo efecto asumirá la gestión íntegra de las mismas, incluida la justificación y control. La presentación de la solicitud conllevará la autorización a SAECA para recabar de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social información relativa al cumplimiento por parte del solicitante de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social siempre que no haya sido aportada dicha documentación por el propio solicitante. El Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación dictará resolución motivada a la vista de la propuesta de resolución que remita SAECA. El periodo de admisión de solicitudes de las ayudas finalizará en un plazo de cuatro meses a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Capítulo IV. Medidas de apoyo a la investigación del covid-19

Artículo 36. Medidas laborales excepcionales en el ámbito de las entidades públicas integrantes del sistema español de ciencia, tecnología e innovación.

1. Las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuando hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, podrán establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se autoriza a las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el coronavirus COVID-19, debiendo los contratos indefinidos ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista. Dichos contratos deberán ser comunicados a los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública.

Artículo 37. Concesión de créditos extraordinarios en el presupuesto del ministerio de ciencia e innovación en relación con la investigación científica en el ámbito del coronavirus covid-19.

1. Se autoriza la concesión de un crédito extraordinario en la Sección 28 «Ministerio de Ciencia e Innovación», Servicio 06 «Secretaría General de Coordinación de Política Científica», Programa 000X «Transferencias internas», subconcepto 414.06 «Al Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) para necesidades excepcionales provocadas por la crisis del coronavirus COVID-19», por importe de 950.000 euros.

2. Se autoriza la concesión de un crédito extraordinario en la Sección 28 «Ministerio de Ciencia e Innovación», Servicio 06 «Secreta-

ría General de Coordinación de Política Científica», Programa 000X «Transferencias internas», concepto 715 «Al Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) para subvenciones de concesión directa para proyectos y programas de investigación del coronavirus COVID-19», por importe de 24.000.000 de euros.

3. Se autoriza la concesión de un crédito extraordinario en la Sección 28 «Ministerio de Ciencia e Innovación», Servicio 06 «Secretaría General de Coordinación de Política Científica», Programa 000X «Transferencias internas», concepto 716 «Al Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) para necesidades excepcionales provocadas por la crisis del coronavirus COVID-19», por importe de 250.000 euros.

4. La repercusión de los tres puntos anteriores en el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) es la siguiente:

PRESUPUESTO DE INGRESOS:

A) Aplicación 28.107.400.04 «Del departamento por necesidades excepcionales provocadas por la crisis del COVID-19», por importe de 950.000 euros.

B) Aplicación 28.107.700.03 «Del departamento para la concesión de subvenciones nominativas para el COVID-19», por importe de 24.000.000 de euros.

C) Aplicación 28.107.700.04 «Del departamento por necesidades excepcionales provocadas por la crisis del COVID-19», por importe de 250.000 euros.

PRESUPUESTO DE GASTOS:

A) Aplicación 28.107.465A.131. «Laboral eventual», por importe de 130.000 euros.

B) Aplicación 28.107.465A.160.00. «Seguridad Social», por importe de 30.000 euros.

C) Aplicación 28.107.465A.221.06. «Productos farmacéuticos y material sanitario», por importe de 700.000 euros.

D) Aplicación 28.107.465A.227.06. «Estudios y trabajos técnicos», por importe de 70.000 euros.

E) Aplicación 28.107.465A.230. «Dietas», por importe de 12.000 euros.

F) Aplicación 28.107.465A.231. «Locomoción», por importe de 8.000 euros.

G) Aplicación 28.107.465A.620. «Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios», por importe de 250.000 euros.

H) Aplicación 28.107.465A.787. «Para subvenciones de concesión directa para proyectos y programas de investigación del virus SARS-CoV2, causante del COVID-19», por importe de 24.000.000 millones de euros.

5. Se autoriza la concesión de un crédito extraordinario en la Sección 28 «Ministerio de Ciencia e Innovación», Servicio 06 «Secretaría General de Coordinación de Política Científica», Programa 000X «Transferencias internas», subconcepto 43009 «Al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para gastos corrientes relacionados con la investigación del coronavirus COVID-19», por importe de 390.000 euros.

6. Se autoriza la concesión de un crédito extraordinario en la Sección 28 «Ministerio de Ciencia e Innovación», Servicio 06 «Secretaría General de Coordinación de Política Científica», Programa 000X «Transferencias internas», subconcepto 73003 «Al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para gastos de capital relacionados con la investigación del coronavirus COVID-19», por importe de 4.060.000 euros.

7. La repercusión de los puntos anteriores en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas es la siguiente:

PRESUPUESTO DE INGRESOS:

A) Aplicación 28.303.400.11. «Del departamento para todo tipo de gastos corrientes relacionados con la investigación del coronavirus COVID-19», por importe de 390.000 euros.

B) Aplicación 28.303.700.06. «Del departamento para todo tipo de gastos de capital relacionados con la investigación del coronavirus COVID-19», por importe de 4.060.000 de euros.

PRESUPUESTO DE GASTOS:

A) Aplicación 28.030.463A.221.99. «Otros suministros», por importe de 390.000 euros.

B) Aplicación 28.107.463A.620. «Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios», por importe de 3.450.000 de euros.

C) Aplicación 28.107.463A.640. «Gastos de inversiones de carácter inmaterial», por importe de 610.000 euros.

8. La financiación de los anteriores créditos extraordinarios se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 38. Reglas relativas a las aportaciones dinerarias efectuadas por el instituto de salud carlos III. Y el consejo superior de investigaciones científicas para la investigación científica y técnica derivada de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus covid-19.

1. Habida cuenta del estado de alarma declarado por 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, no resultará de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, a aquellas disposiciones dinerarias realizadas por el Instituto de Salud Carlos III o el Consejo Superior de Investigaciones Científicas que se realicen en el ámbito de las medidas que resulten imprescindibles para el desarrollo actividades de utilidad pública o interés social conducentes a la investigación científica y técnica derivada de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19 y que se efectúen a favor de personas públicas o privadas, nacionales o extranjeras, sin contraprestación directa de los beneficiarios.

2. Dichas aportaciones se efectuarán por resolución de la persona titular de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III y de la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, respectivamente y en función del ámbito objetivo de las disposiciones dinerarias, debiendo motivarse en las correspondientes resoluciones la utilidad pública o el interés social concurrente para la concesión de las correspondientes ayudas.

3. Los pagos tendrán en todo caso el carácter de anticipados, con carácter previo a la realización y justificación de la actividad que motive la concesión.

4. En todo caso, por parte de las entidades beneficiarias de tales aportaciones dinerarias deberá rendirse cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto en el plazo máximo de un año desde su concesión. Dicho plazo podrá ser prorrogado por resolución de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III o de la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, respectivamente.

5. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas por los beneficiarios en los supuestos previstos en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

6. Las entidades beneficiarias podrán subcontratar total o parcialmente la actividad que constituya el objeto de la correspondiente disposición dineraria, a efectos de alcanzar el cumplimiento de los objetivos que motivaron la misma, previa autorización en todo caso de las entidades concedentes.

7. El Instituto de Salud Carlos III y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas podrán efectuar cuantas labores de comprobación y control financiero resulten precisas para garantizar el adecuado cumplimiento de lo previsto en este artículo.

8. Las ayudas concedidas serán objeto de publicación en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

9. Las personas titulares de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III y de la Presidencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas podrán dictar cuantas disposiciones resulten precisas para dar lugar al desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este artículo.

Capítulo V. Otras medidas de flexibilización

Artículo 39. Régimen especial de convenios relacionados con el covid-19.

1. No resultarán de aplicación las disposiciones contenidas en los apartados 1 y 2 en las letras a), b) y c) del artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el

que se aprueban las instrucciones para la tramitación de convenios, en la tramitación administrativa y suscripción de los convenios en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19.

2. Asimismo, los convenios mencionados en el apartado anterior quedarán excluidos de lo establecido en el apartado 8 del artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, perfeccionándose y resultando eficaces por la prestación del consentimiento de las partes, sin perjuicio de su posterior inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 40. Medidas extraordinarias aplicables a las personas jurídicas de derecho privado.

1. Aunque los estatutos no lo hubieran previsto, durante el periodo de alarma, las sesiones de los órganos de gobierno y de administración de las asociaciones, de las sociedades civiles y mercantiles, del consejo rector de las sociedades cooperativas y del patronato de las fundaciones podrán celebrarse por videoconferencia que asegure la autenticidad y la conexión bilateral o plurilateral en tiempo real con imagen y sonido de los asistentes en remoto. La misma regla será de aplicación a las comisiones delegadas y a las demás comisiones obligatorias o voluntarias que tuviera constituidas. La sesión se entenderá celebrada en el domicilio de la persona jurídica.

2. Aunque los estatutos no lo hubieran previsto, durante el periodo de alarma, los acuerdos de los órganos de gobierno y de administración de las asociaciones, de las sociedades civiles y mercantiles, del consejo rector de las sociedades cooperativas y del patronato de las fundaciones podrán adoptarse mediante votación por escrito y sin sesión siempre que lo decida el presidente y deberán adoptarse así cuando lo solicite, al menos, dos de los miembros del órgano. La misma regla será de aplicación a las comisiones delegadas y a las demás comisiones obligatorias o voluntarias que tuviera constituidas. La sesión se entenderá celebrada en el domicilio social. Será de aplicación a todos estos acuerdos lo establecido en el artículo 100 del Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio,

por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil, aunque no se trate de sociedades mercantiles.

3. El plazo de tres meses a contar desde el cierre del ejercicio social para que el órgano de gobierno o administración de una persona jurídica obligada formule las cuentas anuales, ordinarias o abreviadas, individuales o consolidadas, y, si fuera legalmente exigible, el informe de gestión, y para formular los demás documentos que sean legalmente obligatorios por la legislación de sociedades queda suspendido hasta que finalice el estado de alarma, reanudándose de nuevo por otros tres meses a contar desde esa fecha.

4. En el caso de que, a la fecha de declaración del estado de alarma, el órgano de gobierno o administración de una persona jurídica obligada ya hubiera formulado las cuentas del ejercicio anterior, el plazo para la verificación contable de esas cuentas, si la auditoría fuera obligatoria, se entenderá prorrogado por dos meses a contar desde que finalice el estado de alarma.

5. La junta general ordinaria para aprobar las cuentas del ejercicio anterior se reunirá necesariamente dentro de los tres meses siguientes a contar desde que finalice el plazo para formular las cuentas anuales.

6. Si la convocatoria de la junta general se hubiera publicado antes de la declaración del estado de alarma pero el día de celebración fuera posterior a esa declaración, el órgano de administración podrá modificar el lugar y la hora previstos para celebración de la junta o revocar el acuerdo de convocatoria mediante anuncio publicado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en la página web de la sociedad y, si la sociedad no tuviera página web, en el «Boletín oficial del Estado». En caso de revocación del acuerdo de convocatoria, el órgano de administración deberá proceder a nueva convocatoria dentro del mes siguiente a la fecha en que hubiera finalizado el estado de alarma.

7. El notario que fuera requerido para que asista a una junta general de socios y levante acta de la reunión podrá utilizar medios de comunicación a distancia en tiempo real que garanticen adecuadamente el cumplimiento de la función notarial.

8. Aunque concurra causa legal o estatutaria, en las sociedades de capital los socios no podrán ejercitar el derecho de separación hasta que

finalice el estado de alarma y las prórrogas del mismo que, en su caso, se acuerden.

9. El reintegro de las aportaciones a los socios cooperativos que causen baja durante la vigencia del estado de alarma queda prorrogado hasta que transcurran seis meses a contar desde que finalice el estado de alarma.

10. En el caso de que, durante la vigencia del estado de alarma, transcurriera el término de duración de la sociedad fijado en los estatutos sociales, no se producirá la disolución de pleno derecho hasta que transcurran dos meses a contar desde que finalice dicho estado.

11. En caso de que, antes de la declaración del estado de alarma y durante la vigencia de ese estado, concorra causa legal o estatutaria de disolución de la sociedad, el plazo legal para la convocatoria por el órgano de administración de la junta general de socios a fin de que adopte el acuerdo de disolución de la sociedad o los acuerdos que tengan por objeto enervar la causa, se suspende hasta que finalice dicho estado de alarma.

12. Si la causa legal o estatutaria de disolución hubiera acaecido durante la vigencia del estado de alarma, los administradores no responderán de las deudas sociales contraídas en ese periodo.

Artículo 41. Medidas extraordinarias aplicables al funcionamiento de los órganos de gobierno de las sociedades anónimas cotizadas.

1. Excepcionalmente, durante el año 2020 se aplicarán las siguientes medidas a las sociedades con valores admitidos a negociación en un mercado regulado de la Unión Europea:

a) La obligación de publicar y remitir su informe financiero anual a la CNMV y el informe de auditoría de sus cuentas anuales, podrá cumplirse hasta seis meses contados a partir del cierre de ejercicio social. Dicho plazo se extenderá a cuatro meses para la publicación de la declaración intermedia de gestión y el informe financiero semestral.

b) La junta general ordinaria de accionistas podrá celebrarse dentro de los diez primeros meses del ejercicio social.

c) El consejo de administración podrá prever en la convocatoria de la junta general la asistencia por medios telemáticos y el voto a distan-

cia en los términos previstos en los artículos 182, 189 y 521 de la Ley de Sociedades de Capital, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, así como la celebración de la junta en cualquier lugar del territorio nacional, aunque estos extremos no estén previstos en los estatutos sociales. Si la convocatoria ya se hubiese publicado a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, se podrá prever cualquiera de estos supuestos en un anuncio complementario que habrá de publicarse al menos cinco días naturales antes de la fecha prevista para la celebración de la Junta.

d) En el supuesto de que las medidas impuestas por las autoridades públicas impidiesen celebrar la junta general en el lugar y sede física establecidos en la convocatoria y no pudiese hacerse uso de la facultad prevista en el número anterior:

i) si la junta se hubiese constituido válidamente en dicho lugar y sede, podrá acordarse por esta continuar la celebración en el mismo día en otro lugar y sede dentro de la misma provincia, estableciendo un plazo razonable para el traslado de los asistentes.

ii) si la junta no pudiera celebrarse, la celebración de la misma en ulterior convocatoria podrá ser anunciada con el mismo orden del día y los mismos requisitos de publicidad que la junta no celebrada, con al menos cinco días de antelación a la fecha fijada para la reunión.

En este caso, el órgano de administración podrá acordar en el anuncio complementario la celebración de la junta por vía exclusivamente telemática, esto es, sin asistencia física de los socios o de sus representantes, siempre que se ofrezca la posibilidad de participar en la reunión por todas y cada una de estas vías: (i) asistencia telemática; (ii) representación conferida al Presidente de la Junta por medios de comunicación a distancia y (iii) voto anticipado a través de medios de comunicación a distancia. Cualquiera de estas modalidades de participación en la junta podrá arbitrarse por los administradores aún cuando no esté prevista en los estatutos de la sociedad, siempre y cuando se acompañe de garantías razonables para asegurar la identidad del sujeto que ejerce su derecho de voto. Los administradores podrán asistir a la reunión, que se considerará celebrada en el domicilio social con independencia de donde se halle el Presidente de la Junta, por audioconferencia o videoconferencia.

2. Excepcionalmente, y a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, serán válidos los acuerdos del consejo de administración y los acuerdos de la Comisión de Auditoría que, en su caso, haya de informar previamente, cuando sean adoptados por videoconferencia o por conferencia telefónica múltiple, aunque esta posibilidad no esté contemplada en los estatutos sociales, siempre que todos los consejeros dispongan de los medios necesarios para ello, y el Secretario reconozca su identidad, lo cual deberá expresarse en el acta y en la certificación de los acuerdos que se expida. En tal caso, la sesión se considerará única y celebrada en el lugar del domicilio social.

Artículo 42. Suspensión del plazo de caducidad de los asientos del registro durante la vigencia del real decreto de declaración del estado de alarma.

Durante la vigencia del estado de alarma y, en su caso, las prórrogas del mismo que pudieran acordarse, se adoptarán las siguientes medidas:

Primera. Se suspende el plazo de caducidad de los asientos de presentación, de las anotaciones preventivas, de las menciones, de las notas marginales y de cualesquiera otros asientos registrales susceptibles de cancelación por el transcurso del tiempo.

Segunda. El cómputo de los plazos se reanuda al día siguiente de la finalización del estado de alarma o de su prórroga en su caso.

Artículo 43. Plazo del deber de solicitud de concurso.

1. Mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso. Hasta que transcurran dos meses a contar desde la finalización del estado de alarma, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado o que se presenten durante esos dos meses. Si se hubiera presentado solicitud de concurso voluntario, se admitirá éste a trámite, con preferencia, aunque fuera de fecha posterior.

2. Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la

iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del artículo 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Disposición adicional primera. Habilitación de créditos presupuestarios.

Por parte del Ministerio de Hacienda se dotarán los créditos presupuestarios que resulten precisos para el adecuado cumplimiento de las medidas extraordinarias que requiera la aplicación de este real decreto-ley.

Disposición adicional segunda. Créditos presupuestarios.

Las actuaciones previstas se financiarán de conformidad con lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y serán atendidos con cargo a las disponibilidades presupuestarias existentes. Para ello, el Ministerio de Hacienda aprobará las modificaciones presupuestarias correspondientes.

Disposición adicional tercera. Ejercicio de competencias de los órganos y unidades de las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social.

El Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones podrá autorizar que determinados órganos y unidades de las entidades gestora y servicios comunes de la Seguridad Social extiendan el ejercicio de sus competencias a todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que determine.

Disposición adicional cuarta. Prórroga de la vigencia del documento nacional de identidad.

Sin perjuicio de lo que, sobre el periodo de validez del documento nacional de identidad, establece el Real Decreto 1553/2005, de 23 de diciembre, por el que se regula la expedición del documento nacional de identidad y sus certificados de firma electrónica, queda prorrogada por un año, hasta el día trece de marzo de dos mil veintiuno, la validez

del documento nacional de identidad de las personas mayores de edad titulares de un documento que caduque desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

La prórroga de la validez del documento nacional de identidad permitirá que puedan renovarse, conforme al procedimiento actual, los certificados reconocidos incorporados al mismo por igual periodo.

Disposición adicional quinta. Limitación a la aplicación del real decreto 307/2005, de 18 de marzo, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, y se establece el procedimiento para su concesión a los daños y perjuicios consecuencia de la actual crisis sanitaria.

A los daños y perjuicios personales o patrimoniales que sufran las personas físicas o jurídicas como consecuencia de la actual crisis sanitaria no les será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 307/2005, de 18 de marzo, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, y se establece el procedimiento para su concesión.

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Disposición adicional séptima. Autorización al centro nacional de biotecnología (cnb-csic).

1. Se autoriza al Centro Nacional de Biotecnología (CNB-CSIC), dependiente del Consejo Superior de Investigaciones Científicas del Ministerio de Ciencia e Innovación, para el desarrollo de actividades de utilización confinada de tipo 3 de organismos modificados genéticamente, en concreto, para la construcción de virus recombinantes

basados en el genoma del coronavirus SARS-2 o SARS-CoV-2019 en la instalación ya autorizada A/ES/00/I-08, del Centro Nacional de Biotecnología (CSIC).

2. El Centro Nacional de Biotecnología (CNB-CSIC) desarrollará dichas actividades en estricto cumplimiento de la legislación vigente en la materia, de las condiciones y protocolos previstos en la evaluación de riesgo que dicho Instituto ha elaborado y que la Comisión Nacional de Bioseguridad ha informado favorablemente, de acuerdo con el Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, así como de aquellas otras condiciones y requisitos que pudiera establecer la autoridad competente.

3. El Presidente del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente podrá autorizar la realización de cualquier actividad de liberación voluntaria y utilización confinada con organismos modificados genéticamente, solicitada con arreglo a la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de OMG, cuando tengan por objeto o se demuestre su utilidad para prevenir, combatir o contener la epidemia de coronavirus provocada por el virus SARS-CoV-2019 (SARS-2), y siempre que haya sido informada favorablemente por procedimiento escrito, por la Comisión Nacional de Bioseguridad, sin necesidad de esperar a la finalización del plazo de comunicación e información pública, en los casos que sea preceptivo, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 178/2004, de 30 de enero. Los titulares de la autorización desarrollarán dichas actividades en estricto cumplimiento de las condiciones previstas en la evaluación de riesgo incluidas en su notificación e informadas favorablemente por la Comisión Nacional de Bioseguridad. Además, en el caso de que se trate de actividades de utilización confinada, la actividad sólo se realizará en instalaciones previamente autorizadas para ese nivel de riesgo o superior, con arreglo a la Ley 9/2003, de 25 de abril.

Disposición adicional octava. Plan acelera.

El Gobierno dispondrá la inmediata puesta en marcha, a través de la entidad pública empresarial RED.ES, del Programa Acelera PYME con

el objeto de articular un conjunto de iniciativas en colaboración con el sector privado de apoyo a las PYME en el corto y medio plazo.

Disposición adicional novena. No aplicación suspensión plazos administrativos del real decreto 463/2020.

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

Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Disposición transitoria segunda. Comienzo de la moratoria.

Las solicitudes de moratoria a la que se refiere el artículo 12 podrán presentarse desde el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Dicha solicitud supone la aplicación de los artículos 15 y 16 de este real decreto-ley.

Disposición transitoria tercera. Aplicación de determinadas medidas del real decreto-ley.

Lo dispuesto en el artículo 33 será de aplicación a los procedimientos cuya tramitación se hubiere iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la ley del impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados aprobado por el real decreto legislativo 1/1993, de 24 de septiembre.

Se añade un nuevo número 23 al artículo 45.I.B) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, que tendrá la siguiente redacción:

«23. Las escrituras de formalización de las novaciones contractuales de préstamos y créditos hipotecarios que se produzcan al amparo 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, quedarán exentas de la cuota gradual de documentos notariales de la modalidad de actos jurídicos documentados de este Impuesto.».

Disposición final segunda. Modificación de la ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del centro nacional de inteligencia.

Se modifica el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, con la siguiente redacción:

«2. La Comisión estará presidida por el Vicepresidente del Gobierno que designe su Presidente, e integrada por los Vicepresidentes designados por el Presidente del Gobierno, las Ministras de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, y de Defensa, el Ministro del Interior y la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, así como por el Director del Gabinete de la Presidencia del Gobierno, el Secretario de Estado de Seguridad y la Secretaria de Estado Directora del Centro Nacional de Inteligencia, que actuará como Secretaria.»

Disposición final tercera. Modificación de la ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Se suprime el artículo 41 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que queda sin contenido.

Disposición final cuarta. Modificación de la ley 19/2003, de 4 de julio, sobre régimen jurídico de los movimientos de capitales y de las transacciones económicas con el exterior.

Se modifica la Ley 19/2003, de 4 de julio, sobre régimen jurídico de los movimientos de capitales y de las transacciones económicas con el exterior, en los siguientes términos.

Uno. Se añade un artículo 7 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 7 bis. Suspensión del régimen de liberalización de determinadas inversiones extranjeras directas en España.

1. A efectos de lo establecido en este artículo se consideran inversiones extranjeras directas en España todas aquellas inversiones realizadas por residentes de países fuera de la Unión Europea y de la Asociación Europea de Libre Comercio cuando el inversor pase a ostentar una participación igual o superior al 10 por 100 del capital social de la sociedad española, o cuando como consecuencia de la operación societaria, acto o negocio jurídico se participe de forma efectiva en la gestión o el control de dicha sociedad.

2. Queda suspendido el régimen de liberalización de las inversiones extranjeras directas en España, que se realicen en los sectores que se citan a continuación y que afectan al orden público, la seguridad pública y a la salud pública.

En concreto, los sectores son los siguientes:

a) Infraestructuras críticas, ya sean físicas o virtuales (incluidas las infraestructuras de energía, transporte, agua, sanidad, comunicaciones, medios de comunicación, tratamiento o almacenamiento de datos, aeroespacial, de defensa, electoral o financiera, y las instalaciones sensibles), así como terrenos y bienes inmuebles que sean claves para el uso de dichas infraestructuras, entendiéndose por tales, las contempladas en la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas.

b) Tecnologías críticas y productos de doble uso tal como se definen en el artículo 2, apartado 1, del Reglamento (CE) número 428/2009 del Consejo, incluidas la inteligencia artificial, la robótica, los semiconductores, la ciberseguridad, las tecnologías aeroespaciales, de defensa, de

almacenamiento de energía, cuántica y nuclear, así como las nanotecnologías y biotecnologías.

c) Suministro de insumos fundamentales, en particular energía, entendiendo por tales los que son objeto de regulación en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en la ley 34/1998, de 7 de octubre, del sector de Hidrocarburos, o los referidos a materias primas, así como a la seguridad alimentaria.

d) Sectores con acceso a información sensible, en particular a datos personales, o con capacidad de control de dicha información, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

e) Medios de comunicación.

3. Asimismo, queda suspendido el régimen de liberalización de las inversiones extranjeras directas en España en los siguientes supuestos:

a) si el inversor extranjero está controlado directa o indirectamente por el gobierno, incluidos los organismos públicos o las fuerzas armadas, de un tercer país, aplicándose a efectos de determinar la existencia del referido control los criterios establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio.

b) si el inversor extranjero ha realizado inversiones o participado en actividades en los sectores que afecten a la seguridad, al orden público y a la salud pública en otro Estado miembro, y especialmente los relacionados en el apartado 2 de este artículo.

c) si se ha abierto un procedimiento, administrativo o judicial, contra el inversor extranjero en otro Estado miembro o en el Estado de origen o en un tercer Estado por ejercer actividades delictivas o ilegales.

4. El Gobierno podrá suspender el régimen de liberalización de las inversiones extranjeras directas en España en aquellos otros sectores no contemplados en el apartado 2 de este artículo, cuando puedan afectar a la seguridad pública, orden público y salud pública, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 7 de esta Ley.

5. La suspensión del régimen de liberalización establecida de acuerdo con los apartados 2, 3 y 4 de este artículo determinará el sometimiento de las referidas operaciones de inversión a la obtención de autorización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

Las operaciones de inversión llevadas a cabo sin la preceptiva autorización previa carecerán de validez y efectos jurídicos, en tanto no se produzca su legalización de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley.

6. La suspensión prevista en este artículo regirá hasta que se dicte Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se determine su levantamiento.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«2. Constituirán infracciones muy graves:

a) La realización de actos, negocios, transacciones u operaciones prohibidas en virtud de la adopción de las medidas a que se refieren los artículos 4, y 5.

b) La realización de actos, negocios, transacciones u operaciones sin solicitar autorización cuando sea preceptiva conforme a los artículos 6, 7 y 7 bis, o con carácter previo a su concesión o con incumplimiento de las condiciones establecidas en la autorización.

c) La falta de veracidad en las solicitudes de autorización presentadas ante los organismos competentes, siempre que pueda estimarse como especialmente relevante.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 12, que queda redactado con el siguiente tenor:

«2. La competencia para la incoación e instrucción de los procedimientos sancionadores resultantes de la aplicación del régimen previsto en la Ley y para la imposición de las sanciones correspondientes se regirá por las reglas siguientes:

a) La competencia para la incoación e instrucción de los procedimientos sancionadores corresponderá a la Secretaría de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias, salvo en materia de inversiones extranjeras directas en España que corresponderá al órgano que designe el titular de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones.

b) La imposición de sanciones por infracciones muy graves corresponderá al Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves en materia de inversiones extranjeras directas en España, la imposición de sanciones corresponderá al Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

c) La imposición de sanciones por infracciones graves corresponderá al titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, a propuesta del titular de la Secretaría de Estado de Economía.

En el supuesto de infracciones graves en materia de inversiones extranjeras directas en España, la imposición de sanciones corresponderá al titular del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a propuesta del titular de la Secretaría de Estado de Comercio.

d) La imposición de sanciones por infracciones leves corresponderá al titular de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, a propuesta del órgano instructor.

En el caso de infracciones leves en materia de inversiones extranjeras directas en España, la imposición de sanciones corresponderá al titular de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones, a propuesta del órgano instructor.»

Disposición final quinta. Modificación de la ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del estado para el año 2018.

Se modifica el título y el párrafo segundo de la Disposición adicional centésima trigésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que quedan redactados de la siguiente manera:

«Disposición adicional centésima trigésima cuarta. Dotación del Fondo de Provisiones Técnicas Red Cervera y proyectos de I+D+I.»

«La dotación del fondo se destinará a dar cobertura a los riesgos en que pueda incurrir el Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI) al financiar los proyectos de I+D+I empresarial de PYMES y empresas de mediana capitalización, mediante ayudas instrumentadas a través de préstamos.»

Disposición final sexta. Modificación del artículo 16 del real decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del covid-19.

«Artículo 16. Contratación.

1. La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de los órganos de la Administración General del Estado para hacer frente al COVID-19 justificará la necesidad de actuar de manera inmediata, al amparo de lo previsto en el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por la Administración General del Estado o sus organismos públicos y entidades de Derecho público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías en la mencionada Ley 9/2017, siendo el órgano de contratación quien determinará tal circunstancia en función de la naturaleza de la prestación a contratar y la posibilidad de satisfacer la necesidad por otras vías. De la justificación de la decisión adoptada deberá dejarse constancia en el expediente.

3. El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 se realizarán a justificar.»

Disposición final séptima. Desarrollo reglamentario y ejecución.

Se habilita al Gobierno y a las personas titulares de los departamentos ministeriales, en el ámbito de sus competencias, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final octava. Título competencial.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.1.^a, 6.^a, 7.^a, 8.^a 10.^a, 13.^a, 14.^a, 15.^a, 17.^a y 25.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; legislación mercantil; legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan; régimen aduanero; de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; Hacienda general; fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica; legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas y bases del régimen minero y energético.

Disposición final novena. Entrada en vigor.

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final décima. Vigencia.

Las medidas previstas en el presente real decreto ley mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Dado en Madrid, el 17 de marzo de 2020.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,

PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Anexo

- PLAN ACELERA:

1. Medidas de apoyo para acelerar el proceso de digitalización de las pymes desde el asesoramiento y la formación.

El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital a través de la entidad Red.es, pondrá en marcha un conjunto de iniciativas en colaboración con el sector privado de apoyo a las PYME en el corto y medio plazo. En concreto:

- La creación del portal Acelera PYME desde Red.es para que las PYME se puedan informar de todos los recursos que se pongan a disposición de las PYME para su digitalización y en concreto para aplicar soluciones de teletrabajo.

- Ampliación de sedes del programa de Oficinas de Transformación Digital así como mejorar los servicios de asesoramiento personalizado a las PYMES y acompañamiento en su esfuerzo de digitalización y puesta en marcha de centros demostradores de soluciones sectoriales, para alcanzar un total de 100 oficinas en 2 años, multiplicando por 3 el número actual de sedes en funcionamiento, 28 por todo el territorio. Las oficinas se pondrán en marcha en colaboración con las Cámaras de Comercio y otros agentes públicos y privados.

- Lanzamiento del programa Acelera PYME-Talento para reforzar la formación de las pymes en soluciones y herramientas para la digitalización en colaboración con las Cámaras de Comercio y otros agentes públicos y privados.

2. Medidas de apoyo a creación de soluciones tecnológicas para la digitalización de las pymes.

Desde Red.es se pondrá en marcha una línea de ayudas que impulse el liderazgo empresarial en I+D+i de las empresas digitales españolas. El objetivo es apoyar para la generación de soluciones, conocimientos, tecnologías e innovaciones destinadas a la mejora de procesos de digitalización y la creación de productos y servicios tecnológicamente avanzados y de mayor valor añadido que reviertan en el conjunto de las pymes.

3. Medidas de apoyo financiero para la digitalización de las pymes.

El Estado podrá apoyar financieramente, mediante la financiación del Instituto de Crédito Oficial ICO para las PYMES la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización de la PYME y las soluciones de teletrabajo, movilizándolo en los próximos dos años más de 200 millones de euros.

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

2. 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 ([TOL5.512.468](#))

Arts.: 13; 34.8; 37. 6 y 37.7; 47 y Disposición adicional decimoséptima

Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabaja-

dores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Artículo 34. Jornada.

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo

acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Normas en materias de ERTE: 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. TOL2.664.532

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

Fecha Publicación: 30/10/2012

Boletín: Boletín Oficial del Estado (BOE)

N. Boletín: nº 261

TEXTO:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un real decre-

to sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal y en consonancia con las importantes modificaciones que se han incorporado tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, el presente real decreto tiene como principales objetivos los siguientes:

Primero.

Adeuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas. Para ello, se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus fun-

ciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

Tercero.

Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

Cuarto.

Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario, dotando al mismo de efectividad y asegurando su cumplimiento como medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

Quinto.

Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La norma se estructura en tres títulos, el primero referido a los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y el segundo, el que regula estos mismos procedimientos cuando derivan de fuerza mayor. La diferencia esencial es que mientras los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el

obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma y son, por ello, procedimientos administrativos, los primeros no persiguen una respuesta de una autoridad administrativa, como sucedía en la regulación anterior, sino sobre todo establecer las peculiaridades de un proceso esencialmente bipartito, tal como lo dibuja la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Dentro del título I, el capítulo I incluye el procedimiento de despido colectivo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se regula el procedimiento en sí, que tiene una fase inicial, con la comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la documentación que debe acompañar a la comunicación, en línea de lo que ya estableció el Real Decreto 801/2011.

Mención especial merece el desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento. Para garantizar su efectividad se regula el número mínimo de reuniones de dicho periodo, que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes. Igualmente se detallan de manera no exhaustiva las posibles medidas sociales de acompañamiento y se regula el plan de recolocación externa en cumplimiento de lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, para cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan deberá tener un contenido mínimo y garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de más edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses con vistas a realizar las acciones de recolocación a que el plan se

refiere. La finalización del procedimiento se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la norma.

Este mismo capítulo alude igualmente a las actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo. Se detalla el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá versar sobre los extremos de la comunicación empresarial, pero también sobre el cumplimiento del periodo de consultas y sobre los criterios tenidos en cuenta para seleccionar a los trabajadores afectados por los despidos, a los efectos de verificar que la empresa no incurre en discriminación prohibida, así como el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento.

El capítulo II se refiere a los procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción incluyendo las notas características de los mismos y, finalmente, el capítulo III contiene una serie de reglas comunes a ambos tipos de procedimientos, los de despido colectivo y los de suspensión de contratos o reducción de jornada en materias tales como la determinación de la autoridad laboral competente para la realización de las funciones correspondientes en el ámbito del procedimiento, así como las reglas de legitimación para intervenir en representación de los trabajadores, la comisión negociadora de los procedimientos y el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia.

El título II contiene el régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor, que exige, como viene siendo habitual en nuestro derecho, una constatación previa por parte de la autoridad laboral del evento en que dicha fuerza mayor consiste. Como se ha dicho anteriormente, en estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa y judicial.

El título III se dedica al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicho Texto Legal: Para las que tengan dicha consideración se establecen unas normas específicas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título en atención a las particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

Las disposiciones de la parte final a destacar son las relativas a las especialidades aplicables a los procedimientos de despido colectivo en empresas con beneficios que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, en orden a la determinación de la aportación económica a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema

de Seguridad Social, a que también ha dado nueva redacción la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 26 de octubre de 2012,

DISPONGO:

Artículo único. Aprobación del reglamento.

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. Información estadística.

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición adicional segunda. Acreditación de las situaciones legales de desempleo.

A efectos de completar la acreditación de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Disposición transitoria única. Procedimientos iniciados.

1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de

regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

4. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.^a, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

Asimismo, se exceptúan los artículos 41, 43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.^a, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

Disposición final segunda. Modificación del real decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Uno. El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«Artículo 22. Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.

1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo:

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la obligación empresarial de notificar el detalle de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen en los términos del apartado 1 la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma.

4. En los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión afecte exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar 31 días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán 30 días, con independencia de los días naturales del mes».

Dos. El apartado 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos periodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los periodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.»

Disposición final tercera. Modificación del reglamento de organización y funcionamiento de la inspección de trabajo y seguridad social, aprobado por el real decreto 138/2000, de 4 de febrero.

Se añade un nuevo apartado 3.bis) al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero:

«3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.

En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectoral referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.»

Disposición final cuarta. Habilitación normativa.

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determi-

nación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional segunda del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 29 de octubre de 2012.

JUAN CARLOS R.

La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, SORA-YA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Título I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Capítulo I. Del procedimiento de despido colectivo

Sección 1.ª objeto del procedimiento

Artículo 1. Objeto del procedimiento.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Sección 2.^a iniciación del procedimiento

Artículo 2. Comunicación empresarial.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

Artículo 3. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio

de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Artículo 5. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de pro-

ducción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 6. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Adminis-

tración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Sección 3.^a desarrollo del periodo de consultas

Artículo 7. Periodo de consultas.

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento.

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractua-

les análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. Plan de recolocación externa.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. Actuaciones de la autoridad laboral.

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.

2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y,

en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11. El informe de la inspección de trabajo y seguridad social.

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.

4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios uti-

lizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.

7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.

Sección 4.^a finalización del procedimiento

Artículo 12. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de

las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 13. Prioridad de permanencia en la empresa.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

Artículo 14. Notificación de los despidos.

1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a no-

tificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.

Artículo 15. Acciones ante la jurisdicción social.

1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir.

3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

Capítulo II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 16. Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo

47 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

3. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

4. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

5. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Artículo 17. Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta in-

formación deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Documentación.

1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

Artículo 19. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Periodo de consultas.

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por

desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 21. Actuaciones de la autoridad laboral.

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.

Artículo 22. Informe de la inspección de trabajo y seguridad social.

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.

Artículo 23. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.

Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Artículo 24. Acciones ante la jurisdicción social.

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Artículo 25. Autoridad laboral competente.

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por

ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.

Artículo 26. Interlocución en el periodo de consultas.

Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 27. Comisión negociadora de los procedimientos.

1. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Artículo 28. Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.

1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.

2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.

En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Capítulo IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 30. Extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se registrará por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

Título II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 31. Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. Iniciación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33. Instrucción y resolución.

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde

la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

2. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

3. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

4. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

5. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

6. Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

Título III. Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

Capítulo I. Normativa aplicable

Artículo 34. Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.

2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.

En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.

Capítulo II. Procedimiento de despido colectivo aplicable en las administraciones públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del estatuto de los trabajadores

Sección 1.^a objeto del procedimiento

Artículo 35. Objeto del procedimiento.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vin-

culado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el presente artículo, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

Artículo 36. Ámbito del procedimiento.

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.

En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

Sección 2.ª iniciación del procedimiento

Artículo 37. Comunicación de inicio.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Artículo 39. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.

En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.

4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Artículo 40. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.

Artículo 41. Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.

1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.

2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiéndose que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.

Artículo 42. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.

2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.

Artículo 43. Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de función pública.

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.

2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:

a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

Artículo 44. Desarrollo del periodo de consultas.

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7. En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. Plan de recolocación externa.

A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio

Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 46. Interlocución durante el periodo de consultas.

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

Sección 3.ª finalización del procedimiento

Artículo 47. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la administración general del estado y de la administración de las comunidades autónomas.

1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acom-

pañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se

hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.

6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 48. Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la administración local.

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Disposición adicional primera. Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.

Derogada

Cuando en el despido colectivo se den las circunstancias establecidas en el apartado 1, letras a) y b) de la disposición adicional decimosexta

de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, la empresa habrá de incluir en la documentación que deba aportar a la autoridad laboral, además de la indicada en el artículo 6, la siguiente documentación:

a) La relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellos al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.

b) La relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso no se incluirán en esta relación los contratos de trabajo cuya extinción se haya producido con anterioridad al 27 de abril de 2011.

c) En todo caso, se incluirá la documentación a que se refieren los apartados 2 y 5 del artículo 4, con independencia de la naturaleza de las causas del despido colectivo y de que las empresas del grupo del que forme parte la empresa que inicia el procedimiento tengan la misma actividad, pertenezcan al mismo sector de actividad o tengan saldos deudores o acreedores con la misma.

Disposición adicional segunda. Tratamiento electrónico de los procedimientos.

En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, las comunicaciones contenidas en los procedimientos regulados en este Reglamento podrán realizarse a solicitud de la empresa por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al procedimiento copias digitalizadas de todos los documentos.

De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos.

Igualmente, será en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, donde se indicarán los sistemas o medios electrónicos que pueden utilizarse para comunicarse con la Administración.

Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

Disposición adicional cuarta. Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la administración militar.

Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que

afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Disposición adicional quinta. Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.

Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición transitoria única. Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.

Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.

4. Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre TOL5.535.003

Arts. 270 y 273

Artículo 270. Cuantía de la prestación por desempleo.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia fijada en el artículo 19. A efectos de ese cálculo dichas retribuciones tampoco se incluirán en el certificado de empresa.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

2. La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, a que se refiere el apartado 1, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

4. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

5. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

6. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Artículo 273. Cotización durante la situación de desempleo.

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, la entidad gestora ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación, incluidos los supuestos a que hace referencia el artículo 270.3, la aportación que corresponda al trabajador.

2. En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la

entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior.

3. Cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

5. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011 de 10 de octubre TOL2.245.714

Artículo 139. Tramitación.

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de

tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180.

6. Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre TOL175.018

Arts. 16, 20 y 21.

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de

forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar

el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 20 Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21 Riesgo grave e inminente

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca

de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los

apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

10. FORMULARIOS

Documento TOL3.530.312

Formulario

Título: Solicitud a la autoridad laboral de inicio de procedimiento suspensión/extinción de contratos por fuerza mayor

Emisor: Abogado

Fecha: 25/04/2013

Fecha Actualización: 18/03/2020

TEXTO:

D/Dña....., mayor de edad con DNI número..... en nombre y representación de la empresa..... con domicilio en....., ante..... y como mejor proceda,

DICEN

PRIMERO.- Que, de acuerdo con lo establecido en el art.51.7 del ET y el art. 32 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, la empresa..... viene a solicitar inicio de procedimiento de suspensión/extinción de relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor de..... trabajadores, cuyos datos constan en la relación adjunta como documento nº.....

Las causas y circunstancias que justifican la decisión a adoptar son.....

Estos hechos suponen graves perjuicios para la mercantil que se traducen en una clara causa de fuerza mayor por la que la dirección se ve

obligada a suspender/extinguir los contratos de trabajo de..... trabajadores.

SEGUNDO.- Que se adjunta al presente la totalidad de la documentación que acredita las causas alegadas.

TERCERO.- Que al presente escrito se adjunta copia entregada a la representación de los trabajadores como documento nº.....

En su virtud,

SOLICITA

Que teniendo por presentado este escrito, con la documentación adjunta, se sirva admitirlo y, en su virtud, tenga por solicitada iniciación de procedimiento de suspensión/extinción de contratos de trabajo por fuerza mayor de la empresa para, en su caso, dictar resolución por la que se autorice la suspensión de los mencionados contratos a los efectos legales oportunos.

Formularios Laborales. 5ª Edición. 2018

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

Documento TOL7.818.767

Formulario

Título: Solicitud de Suspensión de Relaciones de Trabajo y Reducción de Jornada por causas de Fuerza Mayor

Emisor: Interesado

Fecha: 16/03/2020

Fecha Actualización: 16/03/2020

TEXTO:

A LA AUTORIDAD LABORAL (LA QUE PROCEDA, NORMALMENTE DELEGACIÓN DE EMPLEO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA)

DON, mayor de edad, vecino de, con domicilio en, calle, provisto de D.N.I. nº, Teléfono:

....., email, en su condición de TRABAJADOR AUTÓNOMO, en adelante LA EMPRESA (o administrador de la Sociedad

....., S.L.), ante la AUTORIDAD LABORAL comparezco y DIGO:

Que, por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido en los Artículos 31 y siguientes del 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, solicito de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de **SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR**, conforme a continuación se indicará.

Sirven de base a la pretensión que se formula, las siguientes:

ALEGACIONES

PRIMERA.- Como consecuencia de la grave crisis económica generada por las afecciones procedentes de la epidemia denominada COVID-19, conocida como “CORONAVIRUS”, así como las restricciones y Estado de Alarma impuesta por el Gobierno de España mediante el Real Decreto-Ley ... de fecha....., así como la resolución del Gobierno de la Junta de Andalucía de fecha, la empresa solicitante ha visto mermada y disminuida sustancialmente su actividad, lo cual impide afrontar con garantías las obligaciones de pago a su trabajadores, entre otras obligaciones que igualmente se encuentran en grave riesgo.

Estas circunstancias han sido ocasionadas por la existencia de claras y evidentes causas de FUERZA MAYOR ajenas a la voluntad de la EMPRESA.

En base a tal situación, expresamente se solicita que, de conformidad con lo establecido en los Artículos 31 y siguientes del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, se solicita de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR.

SEGUNDA .- La EMPRESA solicitante ostenta las siguientes circunstancias:

- Nombre:
- Administrador:
- Nombre Comercial:
- CIF:
- Domicilio Social:
- Actividad:
- Convenio colectivo:
- N° Trabajadores:

TERCERA.- DE LA CONCURRENCIA DE LA CIRCUNSTANCIA DE FUERZA MAYOR 1ª opción: (adaptar a las circunstancias de la empresa): La actividad de la empresa ha quedado cerrada y sus ingresos reducidos a CERO (“0” INGRESOS), desde el día 15 de marzo de 2020, al estar entre las recogidas en el Anexo I del Real Decreto de 14 de

marzo de 2020 del Gobierno de España, por el que se imponen limitaciones a la libertad de circulación y contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19) 2ª opción (adaptar a las circunstancias de la empresa): la actividad de la empresa se ha reducido a prácticamente “0” ingresos, a consecuencia de las medidas restrictivas de movimientos decretadas por el Gobierno, que han reducido sobremanera y en un porcentaje muy elevado (los pedidos a distribuir-adaptar), por lo que la EMPRESA ha tenido que reducir su actividad de manera importante.

Estas circunstancias de causa mayor obligan a la EMPRESA a adoptar las medidas solicitadas.

CUARTA.- Las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada laboral, así como sus especiales circunstancias, afecta a los trabajadores/as que a continuación se indican. Se insta por tanto la aceptación y autorización de dichas medidas por parte de la AUTORIDAD LABORAL:

1.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO

- DON, con DNI nº

La suspensión del contrato tendrá vigencia desde el día _____ o fecha del hecho causante de fuerza mayor, y hasta tanto no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

2.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA

- DON, con DNI nº
- Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a

-DON, con DNI nº

- Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a

-DON, con DNI nº

- Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a

-DON, con DNI nº

- Horario de Trabajo: Desde las Horas hasta las horas, de Lunes a

La reducción de jornada tendrá vigencia hasta tanto no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

QUINTA.- La EMPRESA se pone a disposición de la AUTORIDAD LABORAL para aportar cuanta información o datos resulten necesarios, así como para todo aquello que sea requerida a los fines propuestos.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA AUTORIDAD LABORAL tenga por presentado este escrito. Lo admita. Por formuladas las manifestaciones que contiene y a su virtud acuerde de conformidad.

En, de de 2020

Por la EMPRESA

Fdo.: Don/Doña

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

Documento TOL7.818.777

Formulario

Título: Comunicación a los trabajadores de suspensión temporal del contrato laboral (ERTE) (COVID-19)

Emisor: Interesado

Fecha: 16/03/2020

Fecha Actualización: 16/03/2020

TEXTO:

NOMBRE DE LA EMPRESA

DOMICILIO DE LA EMPRESA

NIF DE LA EMPRESA

FECHA DE LA CARTA

DESTINATARIO:NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR

DOMICILIO

Muy Sr. nuestro:Debido a la situación de alarma y confinamiento acordados por el Gobierno de España, y a las circunstancias y limitaciones a la libertad de circulación y a las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones impuestas por las autoridades españolas, a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19), esta empresa se ve en la necesidad de cerrar el centro de trabajo situado en, y en consecuencia a suspender de manera temporal el contrato laboral que le une a Vd. por causa de FUERZA MAYOR.

La suspensión temporal del contrato laboral comienza el día (o le será comunicada mediante SMS), y finalizará en el momento en que desaparezca el estado de alarma y las limitaciones a la libertad de circulación y las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, co-

mercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás que la ha ocasionado.

El fin de la suspensión le será comunicado tan pronto como se conozca por esta empresa, a los efectos de su incorporación a su puesto de trabajo y la reanudación de su relación laboral.

La correspondiente solicitud de suspensión temporal de empleo va a ser registrada con esta misma fecha, ante la autoridad laboral competente.

En la confianza de que comprenda que esta empresa se ve abocada a tomar esta decisión en contra de su voluntad, y que la misma es necesaria para la continuidad del empleo de sus trabajadores, aprovecho para quedar a su disposición para cualquier aclaración que precise.

Reciba un cordial saludo

Recibí,DNI

Fecha

Fdo. La empresa

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

Documento TOL7.819.884

Formulario

Título: Modelo de certificado para justificar los desplazamientos para trabajar

Emisor: Interesado

Fecha: 17/03/2020

Fecha Actualización: 17/03/2020

TEXTO:

EMPRESA XXXXXXXXXXXXXXXX , S.L.

DOMICILIO

CIF

En a 15 de Marzo de 2020.

D....., titular de DNI, en su calidad de Director Gerente (Director de RRHH Administrador etc... poner lo que proceda) de la empresa XXXXXXXXXXXXXXXX, dedicada a

CERTIFICA:

El/la trabajador/a D./D^a, titular del DNI, presta servicios en nuestra empresa siendo su centro de trabajo el ubicado en

Su horario laboral es de lunes a viernes..... (poner lo que proceda) con los pertinentes descansos

Dicho trabajador debe desplazarse desde su domicilio particular al centro de trabajo que permanece abierto durante el periodo de Estado de Alarma decretado por el Gobierno por no ser empresa obligada al cierre.

Se expide el presente certificado a los efectos de su posible acreditación ante la autoridad competente.

En a 15 de Marzo de 2020.

Nombre y apellidos

Empresa

Sello y firma

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

Documento TOL7.823.012

Formulario

Título: Informe de la empresa relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19

Emisor: Interesado

Fecha: 18/03/2020

Fecha Actualización: 18/03/2020

TEXTO:

La empresa.con domicilio en.....y CIF.....se dedica a la actividad.....

Debido a la declaración del estado de alarma como consecuencia del COVID-19, nos hemos visto obligados..... (al cierre de nuestro establecimiento/reducción de la actividad/..... i).

Esta empresa cuenta con (número de trabajadores/as) que en estos momentosii.

Dicha situación obliga a esta empresa a la suspensión de contratos/reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Se adjunta la siguiente documentación en prueba de lo expuesto:

1.-.....

2.-.....

.....

i. Explicar bien el impacto que ha tenido en la empresa la declaración del estado de alarma como consecuencia del COVID-19. Si la causa es el cierre por situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria explicarlo y adjuntar la documentación.

ii. Exponer ampliamente como cada trabajador/a está afectado por la suspensión o reducción de su actividad laboral.

Este documento se ofrece con una finalidad informativa. Velamos por la actualidad, exactitud y veracidad de los mismos, si bien se advierte que no son los textos oficiales y se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a las inexactitudes o incorrecciones en los mismos.

11. ALGUNAS CUESTIONES EN TORNO A LOS ERTES Y ASPECTOS LABORALES DERIVADOS DE LOS RDL 9, 8 Y 6/2020

1. Cuándo podemos acudir al ERTE por fuerza mayor:

Hay que ver como lo va a aplicar la Administración, pero en nuestra opinión hay casos claros:

a) Todas las actividades expresamente citadas en el RD del estado de alarma que deben cesar en su actividad, incluidos los talleres mecánicos salvo en servicios a transportistas. Debe entenderse que el cierre procede en las actividades afectadas por ejemplo no en restauración cuando el servicio es a domicilio o puede organizarse la actividad de forma no presencial. Se comprenden las educativas privadas en las mismas circunstancias (escuelas de música, de deporte, idiomas, autoescuelas, etc.).

b) Otras actividades que deben cesar por decisión gubernativa o sanitaria.

c) Actividades que deben cesar por causas de falta de suministros o problemas que impidan la producción por dificultades de movilidad

d) Riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus que conduzca a la paralización de las actividades por decisión de las autoridades de salud laboral o de los órganos en la materia de la empresa (se aconseja comunicarla a los servicios autonómicos de seguridad y salud laboral y solicitar su ratificación)

Por el contrario es claro que otros casos no quedan comprendidos como por ejemplo:

a) Actividades sanitarias incluidas las dentales y similares. No están obligadas al cierre y salvo alguno de los supuestos anteriores si se reanuda su actividad es por causas de bajada en la demanda luego son causas productivas.

b) Actividades productivas no obligadas al cierre, si suministran a establecimientos no cerrados, aunque sea parcialmente, y no tienen líneas, centros o servicios diferenciados, es claro que no están obligadas a la paralización y por tanto la caída de demanda se deberá a causas productivas.

A su vez hay supuestos dudosos, en concreto cuando una empresa produce para establecimientos cerrados y abiertos y tiene líneas de producción, centros de trabajo, servicios o personal diferenciado para unos y otros. En este caso pensamos, aunque no es seguro, que las líneas, personas centros, servicios, etc. destinados exclusivamente a clientes obligados al cierre, podrían ser actividades afectadas por la situación de fuerza mayor, no así las dedicadas a otros clientes. En este caso habría que demostrar la diferenciación indicada.

Por ejemplo empresa que produce para restauración y comercios de alimentación o distribuye a unos y otros, dependerá la solución de que pueda demostrar que hay líneas, personas, servicios o centros dedicados diferenciadamente o no. Si los hay entendemos que en los que suministren a la actividad cerrada podría existir fuerza mayor, pero no en los otros o si no hay diferenciación.

Si la empresa produce exclusivamente para clientes obligados al cierre o es contratista de estos entendemos que debería aceptarse que le afecta la fuerza mayor al trabajar exclusivamente para actividades cerradas.

2. Puede una empresa tramitar dos ERTES, uno por fuerza mayor y otro por causas productivas:

Si afectan a personas diferentes sí y es más debe hacerlo pes las causas y procedimientos son distintos.

Incluso puede hacerse sucesivamente si se tramita ERTE por fuerza mayor y se deniega.

Incluso en nuestra opinión en supuestos dudosos podría tramitarse ERTE por fuerza mayor e iniciarse ya los trámites del ERTE por causas productivas por si se deniega el anterior, no parece imposible y vista la excepcionalidad de la situación debería admitirse, teniendo en cuenta además que antes del fin del periodo de consulta del ERTE por causas productivas debe conocerse la resolución del ERTE por fuerza mayor.

3. Qué trabajadores deben incluirse en la solicitud del ERTE:

Todos los que potencialmente deben verse afectados, incluidas situaciones de maternidad, IT, contratación temporal, fijos discontinuos en periodo de actividad, etc. Es posible que algunos no cobren prestaciones de desempleo de momento, pero en principio deben incorporarse pues no sabe la evolución de la situación.

Además la situación de alarma no justifica el fin de los contratos ni el fin de la campaña para los trabajadores de temporada.

Los contratos temporales quedarán interrumpidos si los trabajadores afectados por los mismos son incluidos en el ERTE y finalizado el mismo continuarán por el tiempo restante, teniendo en cuenta que el tiempo del ERTE no computa como duración de los mismos.

Para los trabajadores no incluidos en el ERTE el empresario sigue obligado a darles ocupación efectiva, salvo que pacte con ellos otras situaciones, y a pago de salarios y cotización a la seguridad social.

Posiblemente no deben incluirse los excedentes con reserva del puesto pues al no estar en activo su actividad no puede suspenderse ni reducirse, sin perjuicio de que si retornasen se solicite un nuevo ERTE para ellos.

Lógicamente si ni siquiera tienen reserva del puesto no se incluyen.

Tampoco tiene sentido incluir a becarios, administradores societarios y similares, pues aunque se cotice por ellos no son trabajadores laborales, ni percibirán normalmente prestaciones por desempleo.

Por supuesto no se incluyen a los trabajadores de contratas o ETT, serán sus empresas las que en su caso tramitarán sus ERTES y alegarán la fuerza mayor si su cese es como consecuencia del cierre por esa causa de la empresa principal o usuaria o causa productiva o de otro tipo según la situación en que se encuentren.

4. Qué ocurre si pienso que posteriormente puedo necesitar algunos trabajadores pero no lo puede concretar:

Pueden incluirse en el ERTE pues luego no hay mayor problema en recuperarlos. La posibilidad de no utilizar toda la medida inicialmente solicitada está admitida expresamente, basta ver 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 su Disposición final segunda modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo para permitir variaciones en la solicitud inicial que deben comunicarse previamente a su realización, en concreto en el art. 22.1 d) del citado RD 625 se incluye el siguiente párrafo: “Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan”.

El RDL 9/2020, publicado en el BOE del 28 de marzo, lo confirma cuando establece la obligación de comunicar al SEPE las variaciones sobre la comunicación inicial dirigida al mismo comunicando las medidas adoptadas (art.3.2 RDL 9/2020).

De hecho la posibilidad de esas variaciones está prevista igualmente en la LISOS que considera infracción administrativa hacerlas sin previa comunicación al SEPE, concretamente puede ser infracción grave (22.13) o muy grave (23.1.j. LISOS).

5. Pueden revisarse a posteriori los ERTES:

Sí, así lo prevé la Disposición adicional segunda del RDL 9/2020, que considera infracción administrativa en el orden social, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, así como la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas. Esas conductas se sancionan conforme a las infracciones previstas en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto que aprobó el Texto Refundido de la LISOS.

En esos casos la empresa además de la sanción administrativa deberá abonar al trabajador los salarios dejados de percibir descontando de ellos –con el límite de los mismos -, las prestaciones de desempleo

percibidas del ERTE que se consideran indebidas y debe reintegrar la empresa.

Esto se considera como sanción accesoria sujeta al plazo de prescripción de la propia infracción, normalmente cuatro años al amparo del art, 4.2 LISOS.

Lógicamente también deberá devolver, en su caso, las cantidades no cotizadas pro disfrutar indebidamente de una exoneración de cotización cuando se haya producido la misma.

Las infracciones que podrían producirse en toda esta materia serían normalmente y según los casos, las previstas en los artículos 22.9 ó 22.13 (graves), 23.1.c) y 23.1.g) (muy graves) LISOS.

En todo caso no parece revisable algún mero defecto en la tramitación que no suponga falsedad ni conduzca a prestaciones indebidas, como tampoco nos parece revisable la consideración jurídica de si la causa debió enmarcarse en fuerza mayor o causa distinta, siempre que exista causa para la medida y la empresa hubiese aportado los datos y justificaciones correctos, especialmente en los supuestos dudosos al respecto.

6. Cómo justifico la fuerza mayor:

Si es una actividad de las obligadas al cierre es muy simple pues se presume existente la fuerza mayor y bastará con demostrar la actividad de la empresa y que está obligada al cierre.

Si el cierre es por riesgo para la seguridad y salud, deberá acreditarse el acuerdo de los órganos competentes al respecto.

Si es por otras causas, falta de suministro, dependencia de actividades cerradas, etc. deberá acreditarse esa circunstancia y su vinculación con el COVID.

Bastan documentos simples pes la causa puede ser bastante evidente en la mayor parte de los casos.

7. Cómo justifico que he notificado el ERTE por fuerza mayor a los trabajadores:

A la vista de las dificultades que puede existir para ello, basta cualquier sistema (SMS, correo electrónico, avisos por telefonía móvil, etc.). Al extremo una certificación del propio empresario concretando que se realizó la comunicación y algún medio de prueba, firma del algún trabajador, copia del correo, etc.

8. Hay periodo de consultas en los ERTES por fuerza mayor:

No, no lo prevé la normativa. Bastan las comunicaciones a trabajadores y autoridad laboral.

9. Cómo justifico las causas productivas o distintas de la fuerza mayor:

Sirve al efecto cualquier documentación razonable y la memoria deberá explicar la causa y su relación con el COVID. Pueden bastar cartas de proveedores, documentación que justifique la caída de actividad, cierre de clientes, etc. La excepcionalidad de la situación justifica, en nuestra opinión, que la documentación sea la básica para acreditar la causa, y la razonabilidad de las medidas solicitadas.

Es más, debe recordarse que la documentación económica no se exige si el ERTE se plantea por causas técnicas, organizativas o productivas (que será lo más normal⁹, sino solo cuando se aleguen causas económicas.

10. Debo desistir de ERTES solicitados con anterioridad al RDL 8/2020:

Si son por fuerza mayor es innecesario. La tramitación y plazos son prácticamente idénticos y las medidas excepcionales sobre no cotización y no cómputo de desempleo y concesión del desempleo sin periodo de carencia se aplican en todos los casos. Igualmente, pues estaba prevista en la normativa anterior al RDL 8/2020 con carácter general,

la retroactividad de la fecha de efectos al momento en el que se produjo la fuerza mayor.

Si son por causas productivas la única diferencia es la tramitación que es más rápida en los ERTES acogidos al RDL, por lo que deberá valorarse los días que se pierden al desistir de la previa solicitud y los que se ganan al acogerse a una tramitación más veloz; en muchos casos la diferencia será inapreciable.

11. Que duración tienen las medidas decididas en el ERTE:

En principio las medidas pueden extenderse todo lo que dure el estado de alarma o la situación extraordinaria derivada del COVID y así debe hacerse constar en la documentación y solicitud, con independencia de que los programas informáticos de tramitación nos pidan fechas concretas. La duración es clara conforme al art. 28 RDL 8/2020 y confirmada en el RDL 9/2020.

El plazo general de todo el RDL 8/2020, es inicialmente de un mes, disposición final décima del mismo, plazo que podemos tomar como simple referencia, y que se confirma relativamente por la extensión de sus efectos hasta el 12 de abril, conforme al acuerdo del Congreso publicado en el BOE de 28 de marzo.

Debe tenerse en cuenta que el momento inicial es el del impacto de la fuerza mayor que puede ser coincidente p posterior al estado de alarma y el momento final es el fin del estado de alarma (Disposición adicional primera del RDL 9/2020), incluso aunque hayamos pedido otra fecha final y se considere aprobado el ERTE por silencio administrativo).

En los ERTES por causa productiva, no hay efectos retroactivos y la fecha final es al misma que acabamos de concretar o la que dure la situación que lo motivó. La fecha inicial se sitúa en un momento coincidente o posterior – según lo que decida el empresario – a la comunicación de las medidas a los representantes y autoridad laboral finalizado el periodo de consultas.

En ambos casos – fuerza mayor y otras causas - si finalizado el plazo previsto se siguen necesitando medidas de regulación de empleo, parece que debe tramitarse un nuevo ERTE (en su caso ERE), pero

sujeto ya a la normativa general o a la que se prevea como vigente en ese momento.

12. Quien representa a los trabajadores en el periodo de consultas:

En los ERTE por fuerza mayor no hay periodo de consulta, en los restantes sí.

Si hay representantes de los trabajadores en la empresa, ellos son quienes los representan, pero si nos acogemos a las medidas especiales, se acelera el periodo, la comisión ha de estar compuesta en 5 días y el periodo de consultas dura como máximo 7 días, reglas que se aplican igualmente en los supuestos que a continuación se exponen.

Si no hay representantes hay que dirigirse a los sindicatos que negociaron el convenio sectorial que se aplique a la empresa, y la comisión se compone por un representante por sindicato, aunque luego voten en atención a su representatividad.

A este efecto la empresa puede solicitar la designación de representantes en cualquier sede de esos sindicatos que resulte razonable en atención al ámbito del ERTE, por ejemplo sedes locales, provinciales, autonómicas, etc., y convocarles a una primera reunión. Puede hacerlo por cualquier medio que luego pueda demostrar, por ejemplo correo electrónico o similar.

No puede prescindirse de esta posibilidad bajo ningún concepto, pero si algún sindicato legitimado y, sobre todo si es mayoritario, contesta que no va a participar será imposible constituir la comisión sindical

SI no se produce designación por los sindicatos, son los propios trabajadores los que al amparo del art, 41.4 ET designan una comisión de tres trabajadores. La empresa debe instar a los trabajadores para esa designación y para acelerar aconsejamos que lo haga simultáneamente a la petición a los sindicatos y aclarando que es por si estos no designan. La comunicación se puede hacer llegar a los trabajadores por cualquier medio razonable y es una comisión única aunque haya varios centros afectados.

Si no se produce designación la empresa ha cumplido acreditando que la solicito y se entenderá que no pueden producirse las consultas por falta de interlocutores.

Al tratarse de comisión única por empresa, si es que las medidas se plantean en el ámbito de la empresa, de contar esta con centros con y sin representantes, se entiende conforme al art. 41.4. que el periodo de consultas puede desarrollarse con los representantes de los centros que cuentan con ellos en los términos establecidos en el citado precepto.

13. Con un solo trabajador puede plantearse un ERTE:

El RDL no distingue, por lo tanto, en principio debe entenderse que sí.

De hecho las normas se encargan de reiterar que el procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de afectados (art. 47 ET y RD 1483/2012).

14. Puede pedirse diferentes medias en un ERTE o solicitar que afecte solo a parte de la plantilla:

Sí, pues las medidas deben ser las necesarias para superar la situación y por tanto es posible pedir que afecte solo a algunos trabajadores e incluso pedir que la afectación sea diferente, por ejemplo periodos diferentes o suspensión para unos y reducción de jornada para otros.

Lo que no pueden plantearse son medidas extintivas por las causas relacionadas con el COVID al tratarse de una situación coyuntural (art. 2 RDL 9/2020).

15. En caso de que el expediente presente deficiencias de documentación ¿nos darán plazo para subsanar?:

Se supone que sí, como en cualquier otro procedimiento administrativo.

De hecho el art. 19.4 del Reglamento aprobado por RD 1483/2012 establece lo siguiente: “4. Si la comunicación de iniciación del proce-

dimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, lo que debe permitir la subsanación pues además, el citado Reglamento no excluye la aplicación de las restantes normas generales de procedimiento administrativo que además rigen supletoriamente en los procedimientos en el orden administrativo social (Disposición adicional segunda c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

16. Debo esperar resolución administrativa o existe silencio administrativo:

En los ERTES por causas distintas a la fuerza mayor no hay resolución administrativa, finalizado el periodo de consultas el empresario comunica las medidas que considera necesarias sin necesidad de autorización.

En los ERTES por causa de fuerza mayor debe existir resolución administrativa constatando la fuerza mayor pero esta debe producirse en el plazo de cinco días hábiles (plazo administrativo). Si no se produce el ERTE se entiende autorizado por silencio administrativo, no pudiéndose producir resolución con posterioridad en sentido negativo. Ese es el régimen general (art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) y así lo confirma el RDL 9/2020 al aludir a los ERTES aprobados por silencio administrativo (Disposición adicional primera RDL 9/2020).

En todo caso recuérdese la limitación en la duración aunque se aprueben por silencio administrativo y la posibilidad de comprobación a posteriori de posibles fraudes.

17. Pueden incrementarse las medidas inicialmente decididas o comunicadas:

A diferencia de la posibilidad de no utilizar todas las medidas decididas, que tal como se dijo sí es posible, no parece posible adicionar más medidas una vez ya decididas o comunicadas, en todo caso deberá tramitarse un nuevo ERTE para solicitar medidas adicionales o incorporar más trabajadores a las medidas acordadas.

18. Qué efectos tienen los ERTES:

Se suspende el contrato o se reduce la jornada en los términos decididos por el empresario.

Los trabajadores perciben prestaciones de desempleo por el periodo no trabajado conforme a la normativa general, y aunque no tengan suficiente periodo cotizado para ello (medida extraordinaria). Si están en IT y otras situaciones especiales se aplica igualmente la normativa prevista para esos casos en las normas sobre desempleo (TRLGSS).

En concreto en los seis primeros meses la prestación asciende al 70% de la base reguladora que es el promedio de cotización de los 180 días anteriores, o en este caso del periodo inferior por el que se haya cotizado. Hay una prestación mínima y una máxima que son las siguientes:

. Mínima 80% IPREM (o 107% con hijos a cargo), Como el IPREM está fijado en 537, 48 euros, las cuantías mínimas son respectivamente: 501,98 y 671,40 euros.

- Máxima 175% IPREM (o 200% con un hijo a cargo o 225% con dos o más hijos a cargo), es decir 1098,09 euros (o respectivamente 1254,96 ó 1411,83 euros).

Además siguen cotizando a la seguridad social y el periodo consumido en este desempleo extraordinario no se les descontará de futuras prestaciones de desempleo, con un máximo de 90 días si son trabajadores de temporada - fijos discontinuos y fijos periódicos - (art. 25. 6 RDL 8/2020).

Por supuesto, salvo lo que luego se dirá, no cobran salarios por el tiempo no trabajado.

Si el ERTE es por fuerza mayor el empresario puede pedir a la TGSS la exoneración de cotizaciones por los trabajadores afectados conforme al artículo 24 RDL 8/2020 – 100% de exoneración en empresas de menos de 50 trabajadores, 75% en empresas de 50 o más -.

Pueden pactarse complementos de las prestaciones de desempleo, esos complementos no son obligatorios y si se pactan se abonan y cotizan directamente por las empresas.

Por otro lado las medias decididas por el empresario son impugnables ante el orden jurisdiccional social por los sujetos legitimados según se impugnen colectiva o individualmente, aunque si existe acuerdo en el periodo de consultas la impugnación se hace mucho más difícil pero no es imposible.

19. Como se tramitan las prestaciones de desempleo:

Lo hace directamente el SEPE en base a la información que le ha de suministrar la empresa, que además hace una petición colectiva en nombre de los trabajadores-

La información es individualizada por centros de trabajo indicando los datos que exige el artículo 3 RDL 9/2020, concretamente:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.

g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

La comunicación referida en el punto apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del RL 9/2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha, es decir desde el 28 de marzo.

El incumplimiento de esta obligación supone una infracción administrativa grave (art. 22.13 LISOS).

20. Qué es el compromiso de empleo y cómo se regula:

El acogimiento a las medidas de ERTES del RDL 8/2020, supone que las empresas quedan obligadas a mantener el empleo en los 6 meses siguientes al retorno a la normalidad.

Se supone que se mantiene el volumen de plantilla, no las personas concretas que pueden cesar por muchas causas: despido procedente, jubilación, incapacidad, etc.

Se supone igualmente que el empleo a mantener es el del momento en que la empresa se acoge al RDL.

La norma aclara poco la situación y eso plantea dudas.

Por ejemplo entendemos que no afecta al mantenimiento del empleo el que en los seis meses posteriores los fijos discontinuos no tengan algún periodo de actividad por cese de la campaña; siguen siendo trabajadores y mantienen su situación como antes.

Tampoco deben ser problemas periodos de suspensión contractual con reserva del puesto, por ejemplo, por nacimiento, cuidado de familiares, etc.

Sería necesaria una clarificación al respecto así como de los efectos que conlleva el incumplimiento, del que en su caso el más claro es el reintegro de las posibles exoneraciones de cotización obtenidas por la empresa.

El incumplimiento empresarial en todo caso no debería afectar a los trabajadores en cuanto a las medidas especiales de desempleo pues ellos no son responsables del incumplimiento empresarial.

Es dudoso que se puedan aplicar automáticamente las medidas de la Disposición adicional segunda RDL 9/2020 pues en ellas no se alude expresamente a este posible incumplimiento.

Otras consecuencias sancionadoras exigirían que pudiesen entenderse incluidas en alguna conducta tipificada pues en esa materia sancionadora rigen los principios de legalidad y tipicidad.

También es dudoso el efecto sobre los posibles despidos efectuados incumpliendo los compromisos, aunque salvo que pudiera entenderse una especie de cláusula rebús *sc stantibus* ante una alteración de la situación, el compromiso debería conducir a que se entendiesen ilícitos esos despidos.

21. Son aplicables las medidas analizadas sobre ERTES a los socios de cooperativas en relación con los socios trabajadores:

Cuando coticen en régimen general sí, en caso contrario procederán las previstas para los trabajadores autónomos.

Incluso el artículo 4 RDL 9/2020, faculta al Consejo Rector para decidir estas medidas cuando sea imposible convocar la Asamblea General ni siquiera virtualmente.

22. Cuando un trabajador no está afectado por un ERTE ¿Es posible sancionarle si no acude a trabajar porque tiene miedo de contraer el COVID-19?:

Si los servicios de prevención no aprecian la concurrencia de riesgo laboral y se dan los EPI's necesarios, sí se puede sancionar al trabajador que se niega a acudir a su puesto de trabajo, incluso con un despido.

El miedo al contagio no es causa, por sí mismo, para dejar de acudir al trabajo.

Solo en situaciones de riesgo grave e inminente el trabajador puede abandonar su puesto de trabajo o los representantes paralizar la actividad si no lo hace el empleador siguiendo los trámites del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Otra opción es pactar con esa persona que disfrute en este momento sus vacaciones o que solicite una reducción total de jornada por cuidado de cónyuge o familiares siempre y cuando concurra el hecho causante.

Si en estos casos se tramita la baja como despido, el trabajador accede al desempleo; si se plantea como desistimiento tácito o expreso del trabajador, no.

23. Cómo se consideran las bajas derivadas del COVID:

Conforme al artículo quinto.1 del RDL 6/2020, 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.

La asimilación no se produce a otros efectos y, por tanto, entendemos que las empresas no están obligadas a pagar en estos casos los complementos establecidos en los convenios para las prestaciones por accidente de trabajo; sí, por supuesto, las previstas en general para todas las situaciones de incapacidad temporal.

24. El trabajador autónomo ¿debe darse de baja en la Seguridad Social para poder percibir la prestación de cese de actividad?:

Aunque la prestación se denomine de cese de actividad se supone que es una suspensión temporal y no un cese total, por lo que a priori no parece necesario darse de baja en la Seguridad Social.

No obstante, como la norma no lo precisa, es mejor actuar según determine la Mutua que lo gestiona.

En todo caso la baja en la seguridad social no parece necesaria porque se trata de un cese de actividad temporal y al autónomo ese periodo le computa como cotizado y de la cotización se hace cargo la entidad gestora de la prestación, conforme al art. 329.1.b) del TRLGSS.

Así lo ratifica igualmente el criterio 5/2020, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emitido el 20 de marzo, sobre la aplicación del artículo diecisiete del real decreto-ley 8/2020.

Por supuesto si el autónomo es empleador debe plantear a su vez un ERTE para sus trabajadores y acreditarlo al solicitar la prestación por cese de actividad extraordinaria..

25. ¿Se aplica la prestación extraordinaria de cese de actividad a los autónomos societarios?:

Lo importante es cumplir los requisitos que establece el RDL 8/2020.

Si se cumplen los requisitos para el acceso a la prestación de cese de actividad, no parece que exista diferencia entre uno u otro tipo de autónomo.

Lógicamente la mercantil deberá cesar temporalmente en su actividad pues en caso contrario no se aprecia cómo cumpliría el autónomo societario el requisito.

26. Si no se reúne el periodo mínimo de cotización ¿se reconoce pese a todo la prestación extraordinaria de cese de actividad?:

Sí y la base reguladora se calcula en ese caso conforme a la base mínima de cotización en el régimen correspondiente, siendo la prestación el 70% de la misma.

27. Qué documentación acredita el cese o la reducción de ingresos cuando este sea el motivo de solicitar la prestación extraordinaria de cese de actividad:

Para acreditar la disminución de ingresos la documentación contable si se está obligado a llevarla (libro de facturas, de ventas e ingresos, gastos y compras) y si no, cualquier medio de prueba admisible.

El cese de la actividad cuando venga impuesto por ser una actividad que debía cesar conforme al estado de alarma se acreditan mediante la justificación de que la actividad realizada se correspondía con las que deben cesar.

El criterio 5/2020 antes mencionado exige también una declaración jurada de que se cumplen los requisitos para solicitar la prestación.

28. En los casos de pluriactividad ¿puede solicitarse la prestación por cese de actividad o la de desempleo?:

Ambas prestaciones son incompatibles con el trabajo por cuenta propia o ajena, por lo que si se mantiene una de las actividades no puede solicitarse prestación por el cese en la otra (arts. 282 y 342 TRLGSS)

Tampoco parece posible simultanear ambas prestaciones pues la prestación extraordinaria por cese de actividad es incompatible con cualquier otra prestación de la seguridad social salvo que resultase compatible con el trabajo (342.1 TRLGSS).

29. ¿Hay cuantías mínimas y máximas para la prestación por cese de actividad?:

Sí (art. 339.2 TRLGSS) y coinciden con las que se dijeron para las prestaciones de desempleo.

30. ¿Existen otras medias de adaptación o reducción de jornada para los trabajadores por cuenta ajena?:

Sí; están previstas en los artículos 5 y 6 RDL 8/2020.

Esencialmente el artículo 5 da carácter preferente mientras dure la situación extraordinaria al trabajo a distancia, especialmente al teletrabajo siempre que sea posible.

El artículo 6 permite posibilidades de adaptación del trabajo o de reducción de jornada muy amplias para el cuidado de familiares, concretamente aplicables a las personas que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

La adaptación del trabajo puede consistir en medias de distribución flexible de la jornada y en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID.

En todo caso es un derecho individual de cada trabajador a ejercitar de forma razonable y proporcional

La reducción de jornada no tiene límites y puede suponer una reducción del 100%, sin alterar la naturaleza de reducción de jornada y por tanto sin retribución pero manteniendo al trabajador de alta en seguridad social a cargo de la empresa.

En general esta reducción se regula por lo previsto en el artículo 37.6 y 7 ET, salvo que en el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida..

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En todos estos las disensiones que se produzcan al respecto de estas medidas se resuelven por el orden jurisdiccional social, aunque la decisión inicial corresponde al trabajador, y siguiendo el procedimiento

establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

31. Puede despedirse durante el estado de alarma? Y finalizarse contratos temporales? :

Sí puede despedirse, pero no por las causas que han motivado su declaración que solo dan lugar a medidas temporales (ERTES) (art. 2 RDL 9/2020).

Los despidos efectuados incumpliendo la prohibición a que se ha hecho mención son desde luego improcedentes pues no tienen causa justificativa y, posiblemente, puede defenderse su nulidad al incumplir una prohibición legal y, en su caso, por no haberse tramitado como despidos colectivos cuando procediese.

También pueden finalizar por las causas en ellos previstas los contratos temporales siempre que no se les haya incluido en el ERTE pues entonces, como se dijo, quedaba interrumpido el contrato y se reanudaba finalizado el ERTE.

32. Qué efectos ha tenido el estado de alarma en cuanto a los plazos:

Aparte de otras medidas en cuanto a desempleo muy concretas, y conforme a las Disposiciones Adicionales, segunda, tercera y cuarta del RD 463/2020 que declaró el estado de alarma, los efectos son los siguientes:

1º) Se ha interrumpido el plazo de prescripción y suspendido el de caducidad por el tiempo que dure el estado de alarma.

2º) Además se suspenden los términos y plazos procesales salvo en el orden social para 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. En la página web del Consejo General del Poder Judicial se contienen precisiones sobre los asuntos que se consideran esenciales e incluidos

en estas materias para las que no rige la suspensión de términos y plazos procesales.

3º) Se suspenden los plazos administrativos salvo cuando vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma (por ejemplo, tramitación de ERTES).

4º) Procesal y administrativamente siguen siendo posibles medidas cautelares.

33. ¿A qué hace referencia el RD-Ley 10/2020 cuando prevé el establecimiento de un permiso como medida frente el Coronavirus?:

El RD-Ley se refiere a un permiso obligatorio retribuido recuperable como medida complementaria de todas cuantas se habían previsto hasta ahora. Se empieza a aplicar para las personas trabajadoras por cuenta ajena a partir del lunes 30 de marzo y se prevé su aplicación hasta el día 9 de abril.

34. ¿Qué procedimiento de seguirse para implantar el citado permiso retribuido?:

No se exige autorización por parte de la autoridad laboral ni se prevé tipo de solicitud ninguna. Se trata de fijar un procedimiento ágil con el que se pueda conseguir que la gente se quede en su casa y perciba la prestación durante esos días.

35. ¿Qué retribución se percibirá en tanto en cuanto dure el permiso retribuido?: Las personas trabajadoras cobrarán salario base y complementos como si estuviesen trabajando.

¿Cotización? Sí, las empresas continuarán cotizando como si las personas trabajadoras estuviesen trabajando.

36. ¿Cómo se devuelven las horas trabajadas a la empresa?:

Es un permiso recuperable. La fecha tope es el 31 de diciembre de 2020. La forma de la recuperación se pactará cuando se reincorporen las personas trabajadoras a la empresa con una comisión conformada por:

Representantes de las personas trabajadoras

En su defecto, por una comisión conformada por representantes de los sindicatos más representativos o representativos que votarán en función de su representatividad. 1 representante por sindicato.

En su defecto, por una comisión ad hoc

Se constituirá en 5 días

El periodo de negociación durará un máximo de 7 días

Si no llegan a un acuerdo el empresario lo impondrá en 7 días a contar desde el fin del periodo de consultas.

37. ¿Qué se pactará?:

el acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado

el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante

así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

38. ¿Qué se tendrá en cuenta para esa recuperación?:

En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer:

el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo,

el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, de 5 días

ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación,

y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

39. ¿A quién no se aplica?:

a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo del RD-Ley 10/2020

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

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

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

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

f) Aquellas personas cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas,

40. ¿A quién se aplica el permiso retribuido?:

A todas aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que no prestan servicios esenciales. Entendiendo por tales, de forma genérica, y sin perjuicio de su desarrollo particular por el RD-Ley 10/2010 se, aquellas actividades que tengan que ver con los establecimientos que proveen a la población de alimentos y productos de primera necesidad, incluyendo las labores de agricultura y ganadería y su traslado, el suministro eléctrico y de petróleo y gas; los servicios sanitarios, desde el personal médico hasta toda la infraestructura inherente; los empleos relacionados con la movilidad y el transporte, entre los que se encuentran los

dedicados al control en aduanas; la actividad de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas; o los medios de comunicación –, A las personas trabajadoras que presten servicios en gestorías administrativas y de graduados sociales, asesorías, despachos profesionales, servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales y, en general, aquellas dedicadas a la actividad de asesoramiento legal, fiscal, empresarial y sociolaboral o a la defensa de los intereses de las personas consumidoras.

No son considerados servicios esenciales los trabajadores dedicados a las obras o los astilleros, entre otros

41. ¿Se pueden presentar ERTES en tanto en cuanto esté vigente el permiso retribuido recuperable?:

De acuerdo con cuanto establece el art. 1.2.c del RD 10/2020 entendemos que por causa económica, técnica, organizativa y de producción, no. De hecho, este permiso retribuido no se aplicará en función de ese precepto a los ERTES suspensivos por fuerza mayor ya solicitados; a los ERTES suspensivos por causa ETOP que ya se estén aplicando; y a los de fuerza mayor que se pudiesen solicitar y conceder en el Futuro.

Nada se dice en esa exclusión de los ERTES suspensivos por causa ETOP que se puedan aplicar después de la entrada en vigor del RD-Ley 10/2020, por lo que no se puede entender que estén excluidos.

Es más, en los ERTES de reducción de jornada también se aplicará el permiso retribuido por la parte de la jornada no afectada por el ERTE de reducción.

30 Marzo 2020

Carlos L. Alfonso y Gemma Fabregat Monfort,
Universidad de Valencia.

