



DOSSIER. Medidas económicas y sociales. Especial desescalada.

Actualización
diaria



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

DOSSIER. Medidas económicas y sociales. Especial desescalada. Actualización diaria.

ÍNDICE

1. DGT criterios interpretativos en relación con la regulación de los ERTE.
2. Documento de la Inspección de Trabajo para de las inspecciones en los ERTE derivados del COVID-19 sean homogéneas en todo el territorio nacional
3. Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales

1. La Dirección General de Trabajo ha emitido criterios interpretativos en relación con la regulación de los ERTE.

En los mismos recoge su posición respecto a diferentes materias, como son la composición de la comisión negociadora de los ERTE ETOP (reconociendo la preferencia por la representación sindical aunque no comparezcan todos los sindicatos legitimados) o la aplicación del Real Decreto-ley 18/2020, tratando cuestiones como la definición de los ERTE por fuerza mayor total o parcial, la desafectación y reanudación parcial de la actividad, la comunicación a la autoridad laboral de la renuncia total al ERTE o la desafectación del personal y posible afectación posterior del mismo si las circunstancias lo motivaran.

Los criterios, en cualquier caso, **no son vinculantes**, sino meramente informativos, al carecer la Administración de la competencia para efectuar interpretaciones legales, que está atribuida en exclusiva a los órganos jurisdiccionales.

Puede consultar estos criterios en la Base de datos

Tol7943153	Instrucción 2/21020 sobre actuaciones inspectoras urgentes para la comprobación del cumplimiento del eal decreto ley 10/2020\
Tol7943152	Instrucción 20/tv-112 covid-19 Estado de Alarma. Desplazamientos en furgonetas
Tol7943150	Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma
Tol7943145	Criterio operativo nº 102/2020 sobre medidas y actuaciones de la inspección de

	trabajo y seguridad social relativa a situaciones derivadas del nuevo coronavirus (sars-cov-2) -
Tol7943143	Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfiamiento del estado de alarma
Tol7943142	Consulta sobre el Real Decreto-Ley 18/2020. Ertes fuerza mayor total o parcial. El paso de ERTE total a ERTE parcial que por tanto afecta a las bonificaciones es ¿obligatorio por el tipo de actividad?
Tol7943140	Contenido e interpretación de la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 8/2020
Tol7943139	Pautas de actuación a la dirección especial y a las inspecciones provinciales de trabajo y seguridad social en los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) tramitados como consecuencia del impacto económico y social causado por el covid-19
Tol7943138	Medidas que pueden aplicarlas empresas que se ven obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable durante el período que va del 30 de marzo al 9 de abril como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2020 para reducir la movilidad de la población
Tol7943136	Consulta sobre la composición comisión negociadora ERTE artículo 23 RDL. Subdirección general de relaciones institucionales y asistencia técnica oeitss
Tol7943135	Consulta sobre el Real decreto ley 18/2020 del conse general de colegios oficiales de graduados sociales de
Tol7943133	Consulta sobre el Real decreto-ley 18/2020. Ertes fuerza mayor total o parcial.
Tol7943129	Consulta confederación española de organizaciones empresariales. Interpretación del artículo 5 del Real decreto-ley 9/2020 respecto de los contratos en los que decae la causa o desaparece el objeto del mismo durante la vigencia del erte de los artículos 22 o 23 del real decreto ley 8/2020 en el que el contrato se encuentra interrumpido. Interpretación de la disposición adicional sexta del real decreto-ley 8/2020
Tol7943106	Medidas que pueden aplicar las empresas que se ven obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable durante el período que va del 30 de marzo al 9 de abril como consecuencia de la entrada en vigor del Real decreto ley 10/2020 para reducir la movilidad de la población

Destacamos la **consulta del Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España**, en relación con el concepto de la fuerza mayor recogido en el



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo., pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.
- En cuanto a la consulta se refiere a diferentes aspectos sobre el concepto de fuerza mayor vinculada al COVID-19 durante la fase de desconfinamiento, así:
 - Si puede entenderse en ERTE total la empresa que no desafecte a partir de la entrada en vigor del RDL, independientemente del número de trabajadores de la empresa, es decir si están o no en el ERTE, y de que haya o no desafectado a trabajadores con anterioridad.
 - ¿Como se entiende la expresión "que impidan el reinicio de su actividad"? ¿Puede entenderse en fuerza mayor total las empresas que pese a poder reiniciar su actividad deciden no hacerlo por razón de las circunstancias que acompañan al reinicio?
 - La empresa que desde el comienzo han aplicado un ERTE de fuerza mayor por reducción ¿pasa a considerarse en fuerza mayor parcial?
 - Tal y como se ha dicho en criterios interpretativos anteriores, la fuerza mayor vinculada al COVID-19 presenta unos perfiles y características singulares que la apartan-en cierta manera- de la fuerza mayor en su concepción "clásica" u ortodoxa. Este régimen jurídico singular se basa en las siguientes premisas:

1º La agilización y flexibilidad en su tramitación, así el artículo 22.2 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo habla en su letra c) de que: "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."

2º Un régimen causal concreto basado en la incidencia de una crisis epidémica y la adopción necesaria de medidas de restricción por razones sanitarias.

3º Su naturaleza estricta e inherentemente coyuntural, pero no sólo eso a diferencia de otras formas o sucesos clásicos de este elemento obstativo, presenta un carácter cambiante porque cambiantes son asimismo las circunstancias y las decisiones gubernativas que pueden determinar la reanudación de actividades, e incluso es posible, aunque no deseable, un retroceso según las indicaciones y estimaciones de las autoridades sanitarias.

De ahí que la causa, aunque sea siempre la misma en su fundamento y naturaleza, pueda ser diferente en su intensidad, en su alcance y en sus efectos.

4º Pero además hay que contar con que tales decisiones vuelcan sus efectos en las empresas, de

manera que una vez restablecidas ciertas pautas de actividad, hay que **recuperar tanto criterios de seguridad jurídica como criterios de utilidad social, elementos adicionales propios del ámbito laboral.**

Es por tanto necesario subrayar e insistir una vez más y en línea con lo expresado en la exposición de motivos del real decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, que el objetivo del mismo es triple:

1. garantizar la estabilidad de los puestos de trabajo;
2. ser un elemento de utilidad para recuperar el empleo restableciendo las rentas salariales;
3. evitar la destrucción del tejido empresarial.

En definitiva, a una situación de emergencia sanitaria que ha llevado a una interrupción sin precedentes de la actividad productiva en todos los sectores, sucede sin solución de continuidad una situación de emergencia social donde las medidas de suspensión y reducción **de jornada y todas las medidas complementarias de sostén y racionalidad no sólo permiten superar -como en su concepción clásica- una situación de "dificultad" coyuntural, sino que apuntalan la propia recuperación y pervivencia del empleo y de las empresas.**

Así la fuerza mayor en su sentido obstativo viene descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, que se sigue aplicando en sus propios términos y que, en efecto, puede afectar a una parte o la totalidad de la plantilla.

En cambio, la "fuerza mayor total vinculada al Covid durante la fase de desescalada o desconfinamiento" **a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley queda descrita de acuerdo con otros presupuestos.**

Definida a partir de lo anterior- lo previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020- las medidas de suspensión o reducción de jornada se mantendrán hasta el 30 de junio **"en la medida en que las causas referidas en dicho precepto impidan el reinicio de su actividad", artículo 1.1 del Real Decreto**

Es decir, constatada inicialmente su concurrencia por la autoridad laboral, y en razón a que sus consecuencias impiden el reinicio de las prestaciones laborales, las empresas **continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, artículo 1.1 del Real Decreto-ley.**

No hay que olvidar que las medidas adoptadas se refieren a la suspensión y reducción de jornada, es decir, sus efectos se hacen sentir sobre los contratos de trabajo y que el objetivo último es evitar los despidos, respecto de los cuales se mantiene la limitación prevista en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, y que en todo caso, dicha situación se agota o desaparece el día 30 de junio (a salvo de lo previsto en la disposición adicional primera que en este caso se refiere de forma explícita a las restricciones sanitarias).

En relación con la fuerza mayor parcial vinculada al COVID durante la fase de desescalada o desconfinamiento el supuesto se refiere a "desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020"., Artículo 1.2 del Real Decreto-ley.

Continúa señalando el precepto: "Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, **en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de**



jornada."

La fuerza mayor parcial tiene por tanto como elemento nuclear la reincorporación de las personas **trabajadoras afectadas por el ERTE autorizado**, en la medida necesaria y conforme lo permita la recuperación parcial de la actividad, todo ello de conformidad con los efectos que en materia de exoneración de cuotas corresponde interpretar a la TGSS.

Tal y como se declara en la exposición de motivos del real decreto-ley, el objetivo de la norma es "permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario".

La brevedad del precepto no resta claridad sobre sus elementos ni sobre sus requisitos desde el momento en que el legislador lo que ha pretendido es dar solución a unas circunstancias de imposible previsión- la situación de emergencia sanitaria- no sólo en su acaecimiento sino también en sus efectos, estableciendo que aquellas empresas que se vieron abocadas a la adopción de medidas de suspensión o reducción de jornada con arreglo a las causas descritas en el artículo 22.1, deban y puedan recuperar a sus trabajadores, de una manera ágil, con las necesarias garantías y con un control sobre la causa en la medida en que esta persista.

Lo anterior lleva pues a una serie de conclusiones:

1. La fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades económicas que puedan reiniciarse de acuerdo con las Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada sino en la medida en que las causas del art. 22 Real Decreto- ley 8/2020 permitan "parcialmente" el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen, incluso antes del 13 de mayo, y la forma o porcentaje en que lo hagan, entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total.
- La fuerza mayor total, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, se refiere a las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecte a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020. Respondiendo a las concretas consultas las empresas se encontrarán en fuerza mayor total a los efectos del Real Decreto-ley 18/2020 independientemente del número de trabajadores afectados por el ERTE, **no así si hubiesen desafectado a algún trabajador con carácter previo o posterior de acuerdo con el régimen de exoneraciones previsto por la TGSS y sus efectos.**

Así mismo, se encuentran en fuerza mayor total las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas en la medida en que las causas previstas inicialmente impiden a aquellas recuperar su actividad.

- Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

Asimismo, estos oficios se remiten a la Tesorería General de la Seguridad Social en diferentes materias vinculadas con la exoneración de cotizaciones. Precisamente este organismo ha publicado su boletín de Noticias Red de 28 de mayo de 2020 en el que amplía la información en materia de

cotización sobre el mencionado Real Decreto-ley 18/2020.

2. La Inspección de Trabajo ha emitido un documento para procurar que las actuaciones de la Dirección Especial y de las inspecciones provinciales en los ERTE derivados del COVID-19 sean homogéneas en todo el territorio nacional.

El documento aborda de forma independiente las casuísticas de distintos sectores (primario, industrial, servicios, construcción, transporte y otros casos particulares) teniendo en cuenta, además, los diferentes periodos desde la declaración del estado de alarma (hasta el 29 de marzo, el período comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril, así como el posterior a esta última fecha).

Los Boletines de Noticias RED [BNR] 11 y 12/2020, publicados el pasado 14 y 19 de mayo, incluían instrucciones para la presentación de las declaraciones responsables, e identificación de los trabajadores, en relación a la aplicación de las exenciones en la cotización establecidas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Como complemento al contenido de los citados Boletines y con la finalidad de ampliar la información respecto de las comunicaciones que se deben realizar para la aplicación en las liquidaciones de cuotas de las exoneraciones que establece este Real Decreto-Ley, se comunica lo siguiente:

IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se han creado dos nuevos valores de inactividad "Y" y "U" que se deberán informar respecto de aquellos trabajadores que, tras reiniciar su actividad ("R") o incrementar su jornada de trabajo ("S") respecto de la existente antes del inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020, pasen a ver nuevamente suspendidos sus contratos de trabajo o inicien una reducción de jornada con la parte trabajada igual o inferior a la existente en el momento del reinicio o incremento de su jornada de trabajo.

De esta forma, para la identificación de los trabajadores por los que resulten de aplicación exenciones en la cotización conforme a lo establecido en el artículo 4 del RDL 18/2020, se utilizarán los siguientes valores del campo TIPO INACTIVIDAD:

V: SUSPENSION TOTAL ERE. COVID19

Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza para la identificación de los trabajadores durante los períodos de suspensión de su contrato de trabajo desde el inicio de su situación de suspensión del contrato de trabajo hasta la finalización de dicha suspensión. En el supuesto de que estos trabajadores, una vez reiniciada su actividad en fecha posterior al inicio de la situación establecida en el artículo 1.2 del RDL 18/2020, retornen a su situación de suspensión de contrato inicial, la identificación de estos períodos se deberá efectuar con el valor Y.

W: SUSPENSION PARCIAL ERE. COVID19 Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza para la identificación de los trabajadores durante los períodos de reducción de su jornada de trabajo desde el inicio de esta situación de reducción hasta la finalización de dicha reducción. En el supuesto de que estos trabajadores, una vez incrementada su actividad en fecha posterior al inicio de la situación establecida en el artículo 1.2 del RDL 18/2020, retornen a su situación de reducción de contrato inicial, la identificación de estos períodos se deberá efectuar con el valor U.

X: SUSPENSION PARCIAL ERE+HUELGA COVID19 Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza de forma similar al valor W para la identificación de los trabajadores durante los períodos de reducción de su jornada de trabajo superpuestos con períodos de huelga legal parcial desde el inicio de esta situación de reducción hasta la finalización de dicha situación de

huelga legal parcial.

R: TRAB.ACTIVO TOTAL PROC.SUSP.ERE.COVID19 El valor R se comunicará respecto de las personas trabajadoras que pasen de una situación de suspensión de su contrato de trabajo o de reducción de jornada por figurar incluidos en un ERTE regulado por el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, a una situación de actividad total conforme a su contrato de trabajo. Se aplicará, en consecuencia, tanto a trabajadores contratados a tiempo completo como a trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando hayan reiniciado su actividad completamente. Para su admisión inicial se exige que el trabajador tuviese, en fecha inmediatamente anterior a los efectos de este valor, los valores V, W o X. También se admite en supuestos en los que el trabajador tuviese el valor S.

S: TRAB.ACTIVO PARCIAL PROC.SUSP.ERE.COVID19 El valor S se comunicará respecto de las personas trabajadoras que pasen de una situación de suspensión de su contrato de trabajo o de reducción de jornada por figurar incluidos en un ERTE regulado por el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, a una situación de actividad parcial conforme a su contrato de trabajo. Se aplicará, en consecuencia, tanto a trabajadores contratados a tiempo completo como a trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando hayan reiniciado su actividad parcialmente y, en el caso, de los trabajadores que se mantengan con una reducción de jornada, tras el inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020 que hayan incrementado la jornada trabajada respecto de la precedente. Para su admisión inicial se exige que el trabajador tuviese, en fecha inmediatamente anterior a los efectos de este valor, los valores V, W o X.

Y: TRAB.SUSPENSION TOTAL PROCEDENTE R/S El valor Y se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -Ro parcialmente -S- a la actividad tras el inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020 -CPC 59-, vuelven de nuevo a situación de suspensión de su contrato de trabajo.

U: TRAB.SUSPENSION PARCIAL PROCEDENTE R/S/W El valor U se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -Ro parcialmente -S- a la actividad tras el inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020 -CPC 59-, vuelvan a tener una situación de reducción de jornada, y el porcentaje de jornada trabajada no sea superior a la que tenían en la situación anterior.

NUEVA PARTICIÓN DE TRAMOS DURANTE LA SITUACIÓN DE IT CONTINGENCIAS COMUNES PAGO DELEGADO (PEC21).

Como ya se había informado en el Boletín de Noticias RED 7/2020, se recuerda que a partir del día 1 de junio (con independencia del período de liquidación al que haga referencia la liquidación) se van a modificar las reglas de partición de tramos aplicables a los períodos en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, dividiéndose el tramo actual con TPC 21 en dos tramos, uno al que resulta de aplicación el 60% de la Base Reguladora y otro con la aplicación del 75%.

De esta forma, un trabajador que inicia una situación de IT de pago delegado tendrá los siguientes tramos:

1-15: PEC 29. IT 15 primeros días. Sin compensación de cuotas.

16-20: PEC 21 Porcentaje 60%

21-31: PEC 21 Porcentaje 75%

Esta misma partición resultará de aplicación en los supuestos de IT diferida, por contingencias comunes (PEC 26). Se recuerda que los tramos de la PEC 26 tienen que ser coherentes con los de la 25, así que cuando se parta el tramo de la 26 se tiene que partir también el de la 25.

CORRECCIÓN DE ERRORES DE LOS BOLETINES DE NOTICIAS RED 11/2020 Y 12/2020

El último ejemplo del ANEXO III del BOLETÍN DE NOTICIAS 11/2020 es erróneo, conforme a lo establecido en el BNR 12/2020, por lo que no debe considerarse a ningún efecto. Se modifica el primer párrafo del apartado ACLARACIONES AL BOLETÍN DE NOTICIAS correspondiente al BNR 12/2020: "Por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en el apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley a partir del día en que se hayan reactivado"

3. Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19 a 22 de mayo de 2020.

La actualización del procedimiento de actuación adecua el documento a la nueva estrategia de diagnóstico, vigilancia y control en la fase de transición de la pandemia de COVID-19 y actualiza la definición de trabajador especialmente sensible, las guías de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en el ámbito sanitario y socio-sanitario y en ámbitos no sanitarios o socio-sanitarios. para consultar la guía.



2/06/2020



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica