

RESUMEN EN LAS MATERIAS DE EMPLEO: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE: 18/3/2020 Entrada en vigor: 18/3/2020

Incorpora como NOTAS medidas del RD Ley 9/2020 y modificaciones operadas por RD Ley 11/2020, RD Ley 15/2020 y RD Ley 18/2020

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

... Apdo.2º

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, y en su caso, de la documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación a la representación de estas.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

c) La resolución de la autoridad laboral (AL) se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) 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 ITSS, cuya solicitud será potestativa para la AL, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.

Apdo. 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 alguno de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el RD 42/1996, salvo el plazo para la emisión de resolución por parte de la AL y al informe de la ITSS, que se regirán por los apartados c) y d) anteriores.

NOTAS:

1ª) La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar en el certificado de empresa, documento válido para su acreditación (Disposición adicional 3ª del Real Decreto Ley 9/2020).

2ª) Cuando la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la ITSS. La ITSS, con la AEAT y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas del artículo 22 del RD Ley 8/2020 (Disposición adicional 4ª RD Ley 9/2020).

OBSERVACIONES:

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad por el 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 del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas (artículo 4 del Real Decreto 463/2020), se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

DURACIÓN: Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

NOTA: La fuerza mayor no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (artículo 2 Real Decreto Ley 9/2020).

<p>NOTA RDLEY 18/2020:</p> <p>Artículo 1. <i>Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (citado), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 durante el desconfinamiento.</i></p>	<p>1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley (13/05/2020), continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (el artículo 22 de página 1) y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020. Ver art.. 4.1 RD Ley 18/2020 cuadro siguiente.</p> <p>2. Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, (el artículo 22 de página 1) 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. 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. Ver art.. 4.2 RD Ley 18/2020 cuadro siguiente.</p> <p>3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella. Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.</p>
<p>NOTA RDLEY 18/2020:</p> <p>Artículo 4. <i>Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1 RD Ley 18/2020 (anterior).</i></p>	<p>1. La TGSS exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades a las que se refiere el artículo 1.1 (ANTERIOR) del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.</p> <p>2. Las empresas y entidades a las que se refiere el artículo 1.2 (ANTERIOR) quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:</p> <p>a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.</p>

	<p>Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.</p> <p>b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.</p> <p>3. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.</p> <p>4. A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. ...</p> <p>5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS. ...</p>
<p>NOTA RDLEY 18/2020:</p> <p>Artículo 5. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.</p>	<p>1. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 del real decreto-ley 18/2020.</p> <p>2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 del real decreto-ley 18/2020 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el artículo 348 bis, apartado 1 de la Ley de Sociedades de Capital. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para las entidades que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.</p>

MEDIDA	ESPECIALIDADES DEL PROCEDIMIENTO	DURACIÓN
<p>Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.</p>	<p>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 según el artículo 41.4 del TRET.</p> <p>En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.</p> <p>b) El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de siete días.</p> <p>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.</p> <p>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 RD 42/1996, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la ITSS, que se registrarán por los apartados b) y c) anteriores.</p> <p>NOTAS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figuraren el certificado de empresa, documento válido para su acreditación (Disposición adicional 3ª Real Decreto Ley 9/2020) 2) Cuando la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la ITSS. La ITSS, con la AEAT y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (Disposición adicional 4ª Real Decreto Ley 9/2020). 	<p>Duración:</p> <p>Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19</p> <p>NOTA: Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido (artículo 2 Real Decreto Ley 9/2020)</p>

NOTA:

Artículo 2. RD Ley 18/2020
Procedimientos de
suspensión y reducción de
jornada por causas
económicas, técnicas,
organizativas y de
producción comunicados a
partir del desconfiamento.

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley (13/05/2020) y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, con las especialidades recogidas en este precepto.
2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1 RD Ley 18/2020 (recogido en la página 2 del presente documento) relativo a *Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 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 durante el desconfiamento.*
3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley (13/05/2020) seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS	DURACIÓN
<p>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.</p> <p>Se modifica por Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, 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 el artículo 20 de la LGSS. 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 TGSS 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 SEPE, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo. ... 	<p>Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19</p>

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.</p> <p>NOTA: El desarrollo del presente artículo se realiza por el artículo 3 del Real Decreto Ley 9/2020, que versa sobre las Medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.</p>	<p>1. Cuando la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas del artículo 47 del TRET, con base en las circunstancias extraordinarias, el SEPE y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:</p> <p>a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.</p> <p>b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa de las citadas circunstancias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.</p> <p>2. Podrán acogerse a las medidas anteriores: personas trabajadoras y socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.</p> <p>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. (Entrada en vigor: 18/3/2020)</p> <p>3. Las medidas anteriores serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron 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.</p> <p>En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades :</p> <p>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 .</p> <p>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. ...</p> <p>5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, 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.</p>

Nota (Artículo 3.1 RD Ley 18/2020. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo): Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

25.6. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas**, se realizará en los siguientes términos:

Nota (Artículo 3.2 RD Ley 18/2020. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo): Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

a) En el supuesto de que la **empresa en la que prestan servicios haya adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada como resultado de los procedimientos regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020**, las **personas trabajadoras afectadas podrán beneficiarse de las medidas establecidas en el apartado 1 de este artículo.**

Los **trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se encuentren en periodo de inactividad productiva, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19, podrán beneficiarse también de las medidas dispuestas en el apartado 1 de este artículo.**

b) Las **personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, 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 la persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras 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.

c) **Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.**

Si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditaran el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

A las personas trabajadoras a las que se refiere este párrafo les será de aplicación la reposición del derecho a la prestación prevista en la letra b) de este apartado.

d) **Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del**

	<p>COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. El mismo derecho tendrán quienes durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo. En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en la letra b) de este apartado cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.</p>
--	---

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.</p>	<p>Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud, 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 SEPE 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 TRLGSS, 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.</p>
<p>Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.</p>	<p>Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, 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 SEPE y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:</p> <p>a) Suspender la aplicación del segundo párrafo del artículo 276.2 del TRLGSS, 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.</p> <p>b) Suspender la aplicación del 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.</p>

INFORMACIONES A TENER EN CUENTA:

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo. Modificado por RD Ley 18/2020:

1. Las **medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22** del presente real decreto-ley (Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de **suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor**) 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, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.**
2. Este **compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. No se considerará incumplido** dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá

incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

3. Este **compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable**, teniendo en cuenta, en particular, las **especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad** del empleo.

4. **No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores** en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, Concursal.

5. Las **empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora** correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»

NOTA: Disposición adicional decimocuarta RD Ley 11/2020. Aplicación de la Disposición anterior a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. El compromiso del mantenimiento del empleo, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

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 RD 463/2020, de 14 de marzo ...

Disposición adicional décima. Se añade por Real Decreto-ley 11/2020

1. Las medidas previstas en los artículos 22 a 28 para los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurren los presupuestos de hecho de los artículos 22 y 23.

2. Se entenderá por **normativa reguladora a los procedimientos** del apartado anterior el **Real Decreto Legislativo 2/2015, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), con las especialidades de los artículos 22 a 28 y disposición adicional sexta** de este real decreto-ley, sin que resulte de aplicación el artículo 64 de la Ley 22/2003 Concursal.

3. **No obstante, resultarán aplicables** a la tramitación y resolución de dichos procedimientos las **especialidades siguientes:**

- a) Las **solicitudes o comunicaciones de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen** de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.
- b) La **administración concursal será parte en el período de consultas** previsto en el **artículo 23** de este real decreto-ley.
- c) La **decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, en los supuestos del artículo 23, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen** de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en **caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.**
- d) **En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.**
- e) En los supuestos del apartado 1 del artículo 47.1 párrafos 10, 15 y 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y del apartado 6 del artículo 33 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, será el **juez del concurso el que conozca de las impugnaciones** a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.
- g) En los supuestos del artículo 33.5 del Real Decreto 1483/2012, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social.

Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo. Modificado por Real Decreto-ley 11/2020

- 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 previstas en los artículos 24 y en los apartados 1 a 5 del artículo 25, 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.

La medida prevista en el artículo 25.6 será de aplicación a los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de ese Real Decreto-ley, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19.

Disposición final décima. Vigencia. Modificado por Real Decreto-ley 11/2020

- 1. Con carácter general, las medidas previstas en el presente real decreto-ley mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo. ...