



MINISTERIO DE TRABAJO,
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-11164CRA

FECHA: 6.12.2020

ASUNTO: APLICACIÓN DEL 25.1.a) REAL DECRETO-LEY 8/2020 A LOS EXPEDIENTES DEL ARTÍCULO 2.1 Y 2 DEL REAL DECRETO 30/2020 Y DA 1º.2 DEL REAL DECRETO 24/2020

DESTINATARIO: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

CC: GABINETE DE EMPLEO

Que tiene entrada en este Centro Directivo consulta del Servicio Público de Empleo Estatal a propósito de la aplicación del artículo 25.1.a) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo a las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos y limitaciones de actividad establecidos en el artículo 2.1 y 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, así como los previstos en la disposición adicional primera. 2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación en 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.

2. Las normas objeto de interpretación disponen lo que sigue:

a) Artículo 8.1 del Real decreto-ley: *Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), 2 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el artículo 2 de la presente norma y en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.*

www.mitramiss.gob.es
sgon@mitramiss.es
Código DIR3: EA0041806

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 26 / 91 363 18 27
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-ec55-63df-c32b-f395-1032-1913-fa5f-f4f9

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : VERONICA MARTINEZ BARBERO | FECHA : 06/12/2020 16:32 | Sin accion específica | Sello de Tiempo: 06/12/2020 16:33



Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo:

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

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.*

3. Pues bien, es el caso que el SEPE en su consulta argumenta lo que sigue:

“Respecto a los apartados 1 a) y 2 al 5 del artículo 25 del Real Decreto ley 8/2020, aunque el artículo 8.1 del Real Decreto ley 30/2020 dispone que prevén las medidas de protección por desempleo aplicables a los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo tramitados conforme a lo establecido en los artículos 22 y 23 del Real Decreto ley 8/2020, o por expedientes temporales de empleo limitativos o impeditivos, hasta el 31 de enero, en realidad no prevén “varias” medidas de protección por desempleo, sino una única medida, prevista en la letra a) de su apartado 1 - el reconocimiento de la prestación contributiva a los trabajadores aunque carezcan de periodo de ocupación cotizada suficiente para ello - puesto que lo que el resto de apartados establecen son su ámbito subjetivo y objetivo, la determinación de la medida, etc., es decir, el resto de apartados disponen qué requisitos han de cumplir los trabajadores para poder acceder a dicha medida, cómo se calcula el derecho, y que normas de procedimiento son aplicables.

Por ello, esta entidad gestora mantiene que a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 8.1 del Real Decreto ley 30/2020 – entre los que también se incluyen aquellos a los que se refiere el apartado 3 del mismo artículo- les resultan aplicables todos los apartados del artículo 25 del Real Decreto 8/2020 que el mismo cita y por tanto, que tan aplicable les resulta su apartado 1.a) – que les reconoce un derecho a la prestación por desempleo aunque carezcan de cotizaciones suficientes para ello -, como el apartado 3 del mismo artículo – que establece como calcular la base reguladora del derecho - o el apartado 2 - que exige que la relación laboral o societaria sea anterior al 18 de marzo de 2020-.

Por tanto, la interpretación que esta entidad gestora mantiene en relación con los mencionados apartados 1 y 3 del artículo 8 del Real Decreto ley 30/2020 es que, aunque carezcan de cotizaciones suficientes para ello, todos los trabajadores afectados por los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo – con independencia en este último caso



*de la fecha en la que la empresa haya comunicado su decisión a la autoridad laboral- y los que se hayan visto afectados a partir del día 1 de julio, o lo sean a partir del día 1 de octubre de 2020 por expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivadas de la COVID-19 como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención – impeditivos o limitativos-, podrán percibir o continuar percibiendo hasta el 31 de enero de 2021 la prestación por desempleo prevista en el apartado 1.a) del artículo 25 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, cuya base reguladora ha de calcularse conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del mismo artículo, **siempre que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior al 18 de marzo de 2020, fecha en que entró en vigor el citado Real Decreto-ley 8/2020, tal y como determina el apartado 2 del citado artículo.**”*

4. Comparte este centro directivo que, en efecto, se trata de extender la medida prevista en el artículo 25.1.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” a las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo por causas impeditivas y limitativas; y que la invocación a los artículos 2 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/ 2020, se refiere al conjunto de condiciones que integran el régimen jurídico de la prestación por desempleo que a dichas situaciones extraordinarias se vincula, **de manera que una interpretación sistemática y coherente requiere que tales condiciones y requisitos –los de los apartados 2 a 5– se mantengan de acuerdo con la regulación, distinta en cada caso, que integra el supuesto –la fuerza mayor como situación extraordinaria– del que se deduce la medida descrita.**

Así, no es posible desconocer que las situaciones de fuerza mayor vinculadas al COVID-19 han sido objeto de regulación causal y material en tres normas distintas que en cada caso han establecido:

- a) El supuesto al que se refiere
- b) El procedimiento que ha de seguirse para su constatación y declaración.

Lo anterior ha sido la respuesta del diálogo social y el legislador a las circunstancias imprevistas vinculadas al desarrollo de la propia pandemia, **a la necesidad de seguir manteniendo la misma capacidad y nivel de protección del empleo y la sostenibilidad de la actividad de las empresas.**

Aún después de que dejara de ser posible la autorización de nuevos expedientes de regulación temporal de empleo en base a las causas descritas *stricto sensu* en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, se adoptaron otras medidas de flexibilidad y ajuste extraordinarias a las que se han vinculado de manera necesaria las medidas excepcionales, tanto en materia de prestaciones por



desempleo como en materia de exoneraciones a las cotizaciones de Seguridad Social.

1º) *La disposición adicional primera, apartado 2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial: las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo (...) previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

2º) El artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020:

- Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

- Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y en los centros afectados, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se trata, en los casos descritos, de nuevas situaciones obstativas, inexistentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020 y que, por consiguiente, presentan un ámbito personal –empresas y personas trabajadoras afectadas– y un ámbito causal –restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes (*factum principis* que no podía darse con carácter previo)– que son singulares, respecto de la fuerza mayor o circunstancias extraordinarias que sirven de fundamento a las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Mantener, por tanto, el derecho al reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello, exige que aquel se armonice sistemáticamente con las condiciones que estén en vigor en cada momento y



respecto de la normativa que sirva de marco de referencia. De otra manera, a necesidades idénticas de protección se les aplicarían condiciones distintas, siguiéndose una **ultraactividad del real decreto 8/2020 de resultados injustos, en concreto, la exigencia de que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020, lo cual en ningún caso figura como objetivo pretendido por la mesa de diálogo social o por el legislador.**

Así pues, cuando el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, en relación con el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, habla de “circunstancias extraordinarias previstas en este Real Decreto-ley” o de “la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley”, está haciendo una llamada al Real Decreto-ley que establece y define la nueva condición extraordinaria (los ERTES por causas impositivas o limitativas) en cada momento.

Amén de todo lo anterior, existe una razón de fondo, de equilibrio en el reparto de la protección, resultado del propio carácter acordado de las normas que se dicen, en particular, del Real Decreto-ley 30/2020, la protección a la viabilidad de las empresas a través de las exoneraciones debe acompasarse con la protección de las personas trabajadoras, dado que ambas partes quedan sujetas a idénticas condiciones restrictivas, con el mismo alcance y con arreglo a las mismas exigencias: la declaración o el reconocimiento de la fuerza mayor que impide la actividad o limita el desarrollo normalizado de la misma.

5. En consecuencia, a juicio de este Centro Directivo, y por todos los argumentos expuestos, **no puede exigirse como condición para la aplicación del 25.1.a) a las personas trabajadoras que vean suspendidas sus contratos o reducidas sus jornadas por los nuevos ERTES por impedimentos o limitaciones que la relación sea anterior al 18 de marzo de 2020** puesto que:

- Supondría una ultraactividad de la norma -Real Decreto-ley 8/2020- respecto de situaciones aun no nacidas ni previstas en la legislación que crea la situación de necesidad (artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020).
- Supondría una quiebra del principio recogido en el propio Acuerdo Social adoptado de forma tripartita por Gobierno, sindicatos y patronal, de mantener el mismo nivel de protección respecto de personas trabajadoras y empresas de acuerdo con las nuevas situaciones de necesidad, vulnerabilidad y desprotección vinculadas a los efectos de crisis sanitaria sobre el empleo.



LA DIRECTORA GENERAL

Verónica Martínez Barbero