

## Protección del empleo temporal ante la crisis del COVID-19

Ref. CISS 3774/2020

Resumimos cómo se ha afrontado la protección de la temporalidad en el empleo desde el inicio de la crisis sanitaria, y recordamos las últimas medidas normativas al respecto

Desde el comienzo de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, el Ejecutivo ha adoptado una serie de medidas para reforzar la protección del desempleo, y entre ellas:

- Prestación contributiva por desempleo, incluyendo exoneraciones de cotizaciones empresariales, a los trabajadores que se ven afectados por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), sin necesidad de cotizar el tiempo necesario y sin que compute la duración de su percepción en el sentido de consumir los periodos máximos de percepción de la prestación.
- Flexibilización del régimen de compatibilidades de las prestaciones por desempleo.
- Ampliación del concepto legal de desempleo.
- Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; infracciones y reintegro de prestaciones indebidas.
- Protección del desempleo de personas que abandonaron su puesto de trabajo por el compromiso firme de otro contrato que, finalmente, no se materializó.
- Protección del empleo de trabajadores autónomos; especialidades del empleo agrario.
- Prórroga del subsidio por desempleo y declaración anual de rentas.
- Subsidio extraordinario para empleados de hogar.
- Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato de temporal.

Veamos sucintamente la última de las medidas citadas, sus antecedentes y las últimas medidas adoptadas para su garantía.



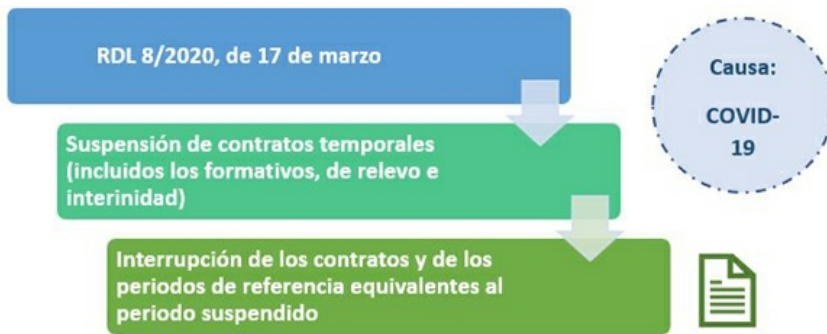
### 1. PROTECCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (RDL 9/2020)

El **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo**, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, instauró mecanismos para paliar los efectos de esta crisis sanitaria en la contratación temporal, determinando que la paralización de la actividad económica, derivada de la situación del estado de alarma, declarada en todo el territorio nacional, y que impide continuar, en determinados casos, con la prestación de servicios, sea tenida en cuenta como un factor excepcional, a todos los efectos y, en particular, también en la contratación temporal.

Así, se estableció la **interrupción del cómputo de la duración de los contratos** que, ante dicha circunstancia, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos. De esta forma, se consiguió garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, pudieran alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos.

De este modo, el artículo 5 del citado RDL expresó:

«La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas».



## 2. SUBSIDIO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL

Pocos días más tarde se reforzó la protección de este colectivo: según el **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo**, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, un colectivo particularmente afectado por la actual situación, y que podía no encontrarse entre los que dan lugar a alguna cobertura de la Seguridad Social o de cualquier otra Administración pública, era el constituido por aquellas personas trabajadoras cuyo contrato temporal llegaba a su fin con posterioridad a la declaración del estado de alarma. Aunque en el citado RDL 9/2020 se establecieron medidas para que, en caso de suspensión de contratos, se interrumpa el cómputo de los contratos temporales, esta previsión no evitaba totalmente que existieran finalizaciones de contratos temporales con posterioridad a la declaración del estado de alarma que no estuvieran cubiertos por el sistema establecido para las personas desempleadas por haber estado afectadas por la suspensión o reducción de jornada establecida en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

Añade esta norma que la situación en la que quedaban estas personas debía ser atendida con medidas excepcionales, dada la dificultad de acceso al empleo, al menos, mientras durara la situación de crisis sanitaria. El subsidio por circunstancias excepcionales aplicable al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin se configura sin requisito de carencia, precisamente para equiparar su situación en lo posible a la de las personas que sí han sido incluidas en un ERTE y que han podido acceder, aun sin cumplir la carencia establecida, a la correspondiente prestación de desempleo. El único requisito que se exige es la duración mínima establecida del contrato cuyo fin ha llegado, y que debe ser de al menos dos meses. Esta duración del contrato temporal permite identificar la existencia de una expectativa profesional y excluye, por tanto, las relaciones contractuales esporádicas.

### Beneficiarios

Son beneficiarios de este subsidio las personas trabajadoras cuyo contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, se hubiera extinguido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, no cuenten con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio y carezcan de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 LGSS.

A estos efectos, se incluyeron expresamente los contratos de interinidad, formativos y de relevo (artículo 33.2 RDL 11/2020).

### Cuantía, duración e incompatibilidades

La cuantía del subsidio consiste en una ayuda mensual del 80% del IPREM vigente; en cuanto a su duración, se fijó inicialmente en un mes, ampliable en su caso mediante RDL (artículo 33 RDL 11/2020).

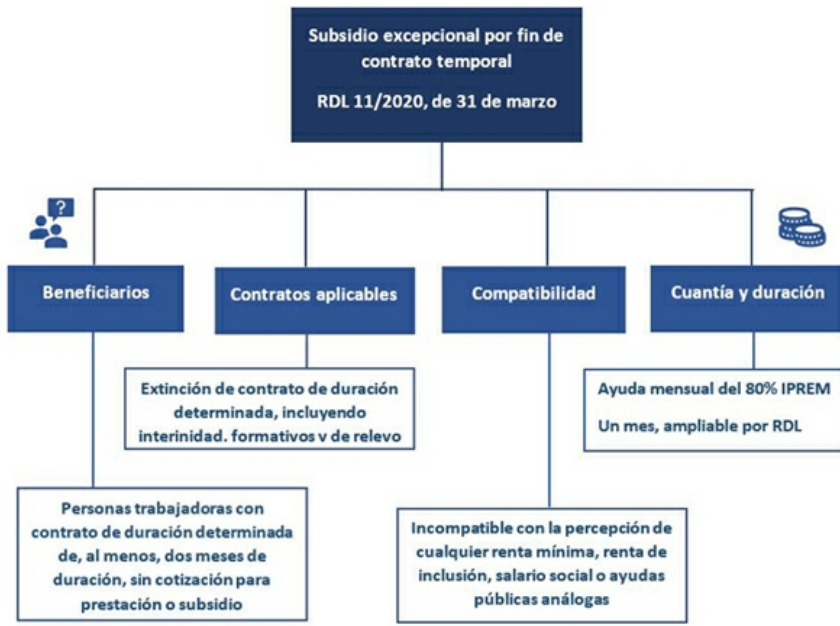
El subsidio es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

### Ámbito temporal

El subsidio extraordinario es de aplicación a los hechos causantes correspondientes, cuando se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del propio RDL y con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

### Tramitación

La disposición transitoria 3ª del RDL anunció que en el plazo de un mes, contado a partir de la entrada en vigor de esta norma, el Servicio Público de Empleo Estatal establecería el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinaría los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.



### 3. TRAMITACIÓN DE SOLICITUDES DEL SUBSIDIO EXCEPCIONAL

La **Resolución de 1 de mayo de 2020**, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, obedeció a las citadas previsiones. De esta norma podemos extraer las siguientes fases del **procedimiento**:

#### Solicitud

Las personas trabajadoras que pretendan solicitar el subsidio excepcional por desempleo cumplimentarán el **formulario de presolicitud** de prestación individual (que figura como Anexo a la propia Resolución), disponible también en la sede electrónica del SEPE, y lo enviarán a la entidad gestora a través de la misma sede. La remisión del formulario cumplimentado con todos los datos requeridos tendrá efectos de solicitud provisional.

SOLO ENVIAR ESTA SOLICITUD SI HA FINALIZADO SU CONTRATO O LE HAN DESPEDIDO, NO LO HAGA SI ESTÁ USTED EN UN ERTE  
NO ENVIAR SI YA HA SOLICITADO CITA PREVIA O HA PRESENTADO SU SOLICITUD EN EL SEPE POR OTRO CANAL

POR FAVOR, RELLENE TODOS LOS CAMPOS. INCLUYA LA INFORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DE SU UNIDAD FAMILIAR.

Datos personales

Nombre (\*)

Primer apellido (\*)

Segundo apellido (\*)

DNI/NIE (\*) Y00000000S

Fecha de caducidad DNI/NIE (\*) / /

Nombre del padre (\*)

Nombre de la madre (\*)

Domiciliación Bancaria (\*) ES00 0000 0000 0000 0000 0000

Datos de contacto

Provincia (España) (\*)

Localidad (\*)

Código Postal (\*) 00000

Teléfono (\*) 000000000

Correo electrónico (\*)

Datos del cónyuge o del otro progenitor cuando existan hijos/as en común

Nombre y apellidos

DNI/NIE Y00000000S

Datos de los hijos/as que conviven o están a su cargo, menores de veintiséis años o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33% o menores en acogida

[Añadir Nuevo Hijo/a](#)

#### Declaración de solicitud

Importante: Con la presentación de este formulario formaliza una solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo.  
En caso de ser necesario, el SEPE contactará con usted por teléfono o por correo electrónico para completar la información o requerir documentación indispensable.  
El SEPE efectuará las comprobaciones oportunas y dictará la resolución que proceda.

El SEPE revisará la resolución provisional dictada en este procedimiento. En caso de que el derecho a la prestación no hubiese sido correctamente reconocida se iniciará el procedimiento para reclamar las cantidades indebidamente abonadas.



Introduzca los caracteres de Verificación de Seguridad

Se permite **otra forma de presentación**, a través de los medios establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la empresa en la que el trabajador haya cesado deberá remitir a la entidad gestora, el Certificado de Empresa si no lo hubiera hecho con anterioridad, a través de Certific@2.

### Plazo

El plazo para enviar o presentar este formulario empezará el día siguiente al de la publicación en el BOE de la propia Resolución (es decir, comenzó el 5 de mayo) y terminará aquel en que se cumpla un mes desde la fecha en que finalice la vigencia de la declaración del estado de alarma, ambos inclusive

### Comprobación y resolución

Formalizada la solicitud, y acreditado el requisito de carencia de rentas, se procederá a constatar si la persona trabajadora cumple los siguientes requisitos:

- Encontrarse inscrita como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo y suscribir el compromiso de actividad; durante la vigencia del estado de alarma, la inscripción como demandante de empleo se realizará de oficio por el servicio público de empleo competente, a instancia del SEPE.
- No ser perceptora de renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda análoga concedida por cualquier Administración Pública.
- Haber cesado de forma involuntaria, a partir del día 15 de marzo de 2020, en un contrato por cuenta ajena de duración determinada durante el cual existiera la obligación de cotizar por la contingencia de desempleo y cuya vigencia haya sido igual o superior a dos meses.
- No estar trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa en la fecha de la extinción del contrato ni en la fecha del nacimiento del subsidio excepcional.

Si la persona trabajadora no cumple los requisitos, podrá ver denegada la autorización. En este caso, podrá interponer reclamación previa frente a la resolución denegatoria.

### Nacimiento del derecho, duración, cuantía y pago

El derecho al subsidio nacerá a partir del día siguiente a aquel en el que se haya extinguido el contrato de trabajo de duración determinada, salvo que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no se hubiera sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, en cuyo caso el nacimiento del derecho se producirá una vez transcurrido dicho período.

La duración del subsidio será de un mes, ampliable si así se determina por RDL, y no podrá percibirse en más de una ocasión.

La cuantía, como se anunció unos días antes, es del 80% del IPREM vigente, con independencia de que el contrato de duración determinada previamente extinguido haya sido de jornada completa o a tiempo parcial.

El pago de la ayuda económica se realizará por el SEPE a partir del mes siguiente al de la solicitud.

