

---

## Suspensión del contrato de trabajo : COVID-19. Nuevas prestaciones temporales creadas durante el estado de alarma derivado del COVID 19

---

**Mario Gil Villanueva.** Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

### Planteamiento

Un empresario individual con actividad en materia de hostelería, tiene que cerrar sus instalaciones como consecuencia de la declaración del estado de alarma del [RD 463/2020](#), con efectos del 14 de marzo del año en curso. En virtud de esta situación, se ve afectado, de un lado, una trabajadora temporal a la que extingue el contrato de trabajo por no superar el periodo de prueba, no obstante, a que era conocedor de que la trabajadora estaba en estado de gestación desde hace cuatro meses.

Por otro lado, tiene un trabajador con un contrato temporal eventual, que concertó hace casi cinco meses y al que pretende extinguirle su relación o incluirle en un ERTE de fuerza mayor.

Finalmente, la empleada de hogar que tiene en su casa, es dada de baja al estimar el empresario el peligro para la salud suya y de su familiar que puede suponer la presencia de una persona extraña a la familia. La empleada de hogar prestaba sus servicios durante 20 horas a la semana, al igual que lo hacía en otro hogar, del que no se ve afectada. Su retribución era de 600€ al mes.

1. ¿Qué procedimientos y requisitos hay que seguir y qué derechos que se otorgan a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos temporales y terminación de la relación durante el periodo de prueba?
2. ¿Qué derechos que se otorgan en estas circunstancias a la empleada de hogar?

### Respuesta

1. La declaración del estado de alarma del RD 463/2020, en virtud de su [art. 10](#) y su [anexo](#), afecta a la actividad de hostelería y, por tanto, estaríamos ante un supuesto de fuerza mayor que podría dar lugar al planteamiento de un ERTE con arreglo al [art. 22](#) del [RDL 8/2020](#).

Ahora bien, antes de seguir, se indica que, a una trabajadora en periodo de prueba, opta el empresario por extinguirle su prestación laboral, es decir, es un

desistimiento empresarial, aunque estamos ante una trabajadora de la que el empresario conocía que estaba en estado de gestación desde hace cuatro meses. En este estado de cosas, de un lado, la trabajadora con arreglo al [art. 14.2](#) del ET, en su redacción dada por el [RDL 6/2019, de 1 de marzo](#) se indica: «La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48. 4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad». Podría interponer una demanda por despido nulo basado en su embarazo como causa extintiva o, en su defecto, acogerse conforme al [art. 22 párrafo primero](#) del [RDL 15/2020](#), a la situación extraordinaria y especial de desempleo, cuya norma indica: «La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior». Como estamos ante una extinción posterior al 9 de marzo de 2020, en concreto del 14 de marzo, podrá acogerse a esta protección, de la cual aún no se han dictado instrucciones.

Por otro lado, tiene un trabajador con contrato eventual, de casi cinco meses. Como sabemos, por el [art. 15.1.b\)](#) ET, la duración, de no haber prórroga de este contrato es de seis meses en un periodo de doce. Por tanto, dos efectos se producen en esta relación, de un lado, con el [art. 5](#) del [RDL 9/2020](#), el contrato queda suspendido durante todo el periodo de alarma y sus prórrogas. De manera, que, a este contrato, le quedará de vigencia, una vez concluya la alarma y sus prórrogas (que durarán, al menos hasta el 23 mayo 2020), un poco más de un mes de desarrollo. Durante este tiempo, del 14 marzo, al menos hasta el 23 mayo 2020 estará afecto a un ERTE de fuerza mayor del [art. 22](#) del RDL 8/2020, conforme al [Art. 28](#) del RDL 8/2020.

**2.** Finalmente, tenemos a la empleada de hogar, que presta sus servicios a mitad de jornada en su hogar, 20 horas semanales por una retribución de 600€ y que también presta servicios en otro hogar por otras 20 horas a la semana. En este caso, el [RDL 11/2020](#), da respuesta, tal y como indica en su exposición de motivos, al colectivo de las empleadas del hogar, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que no disponen de derecho a la prestación por desempleo. Por ello, se crea un subsidio extraordinario temporal del que se podrán beneficiar ante la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia del COVID-19. La cuantía del subsidio dependerá de la retribución percibida con anterioridad, así como de la reducción de actividad que se

sufra, exigiéndose una prueba acreditativa de dicha reducción al empleador. Este subsidio es compatible con el mantenimiento de otras actividades y la cuantía máxima a recibir será el SMI sin pagas extraordinarias.

En este caso, vemos que la trabajadora sufre una merma de la mitad de su jornada semanal y de 600€ que percibía por ello. En tal circunstancia, con arreglo a los [arts. 30 a 32](#) del RDL 11/2020 y a la Resolución del SEPE de 30 de abril de 2020, estamos ante un desempleo parcial (aunque el Sistema Especial de Empleados de Hogar no lo contempla, se crea de forma extraordinaria). Deberá de acreditar su despido con la carta de despido y la baja en la TGSS en el Sistema Especial del Régimen General.

La cuantía del subsidio a percibir será el 70% de la actividad perdida y siempre y cuando este subsidio y las retribuciones por el otro trabajo a tiempo parcial, no superen la cuantía del SMI. La duración de la medida, dado que nada se indica en los [arts. 30 a 32](#) del RDL 11/2020, será conforme a su DF.12, hasta un mes después del fin del estado de alarma y sus prórrogas. Es decir, de momento, hasta el 23 de junio de 2020, salvo que se apruebe una nueva prórroga, y su origen desde que lo indique la baja en seguridad social o la carta de despido.

En el caso presente, de percibir en la otra casa 600€ por la actividad parcial que mantiene y el 70% de su base reguladora, 420€, excede del Salario Mínimo Interprofesional, que para este año 2020 ha quedado fijado en 950€ al mes, por lo que deberá de minorarse la prestación por desempleo, para no superar la cantidad del Salario Mínimo Interprofesional, sin pagas, dado que la norma no las contempla.

## Análisis

### Comentario

Véase [Suspensión del contrato de trabajo: Suspensión del contrato de trabajo: DOC\2003\104](#)

### Legislacion

Véase [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#).[Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#).[Resolución de 30 de abril 2020](#).[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).[Resolución de 1 de mayo 2020](#).[Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#).[Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#). [RCL\2020\714](#)

Véase [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#).[Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#).[Resolución de 30 de abril 2020](#).[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).[Resolución de 1 de mayo 2020](#).[Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#).[Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#). [RCL\2020\715](#)

Véase [art.30 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#).[Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#).[Resolución de 30 de abril 2020](#).[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).[Resolución de 1 de mayo 2020](#).[Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#).[Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#). [RCL\2020\524](#)

Véase [art.31 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#).[Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#).[Resolución de 30 de abril 2020](#).[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).[Resolución de 1 de mayo 2020](#).[Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#).[Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#). [RCL\2020\524](#)

Véase [art.32 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#).[Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#).[Resolución de 30 de abril 2020](#).[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).[Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#).[Resolución de 1 de mayo 2020](#).[Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero](#).[Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#). [RCL\2020\524](#)

Véase art.33 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\524

Véase disp. transit.3 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\524

Véase disp. final12 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\524

Véase art.5 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\498

Véase art.22 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\401

Véase art.28 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\401

Véase art.10 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley

9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\376

Véase Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\376

Véase Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2020\166

Véase art.14 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2015\1654

Véase art.15 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2015\1654

Véase art.15 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo.Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.Resolución de 30 de abril 2020.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.Resolución de 1 de mayo 2020.Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero.Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. RCL\2000\1804