



INFORMACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19, APROBADAS MEDIANTE REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO

1. SOBRE LAS MEDIDAS DE APOYO A LOS AUTÓNOMOS

1.1. Prestación extraordinaria por cese de actividad

Como medida de apoyo a los autónomos afectados por la situación actual, se crea una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Se regula en el art. 17 RDL 8/2020:

- **Duración:** vigencia limitada a un mes desde el estado de alarma (hasta el 14 de abril de 2020) o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.
- **Beneficiarios:** autónomos cuya actividad se suspenda o su facturación en el mes anterior al que solicita la prestación se reduzca en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior.

Extensible a los socios trabajadores de cooperativas.

— **Requisitos:**

- Afiliado y alta en RETA o RETMAR en la fecha de la declaración del estado de alarma.
 - Si no es suspensión de actividad, acreditar la reducción del 75% de facturación.
 - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Caso contrario, si se regulariza el descubierto en 30 días naturales desde la invitación al pago por el órgano gestor se tendrá pleno derecho a esta prestación.
- **Cuantía:** 70 % de la base reguladora. Si no se acredita período mínimo de cotización para tener derecho al cese de actividad, será el 70% de la base mínima de RETA o RETMAR. El tiempo de percepción se entiende como cotizado y no reducirá los períodos de la prestación a futuro
- **Incompatibilidad:** con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- **Gestión:** conforme al art. 346 LGSS.



1.2. Mecanismos de ajuste temporal de la actividad (ERTEs).

Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada con respecto a la plantilla (ERTEs) tienen como objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuyendo a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

En cuanto a las medidas, en primer lugar, se especifica que **las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor** a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Asimismo, **se refuerza la cobertura a los trabajadores** afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19. De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado. Es decir, se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa.

1.2.A.- Suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor: especialidades del procedimiento

El **art. 22 del Real Decreto** dispone medidas excepcionales en relación con los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor**.

Se definen los **supuestos que serán considerados de fuerza mayor**:

- 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.



- 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.

Especialidades respecto al procedimiento de fuerza mayor del art. 47.3 y 51.7 ET y Título II del RD 1483/2012 (arts. 31 y ss.):

- 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, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas. La especialidad consiste en que según el art. 32 RD 1483/2012 se habla en general de solicitud acompañada de los medios de prueba que estime necesarios la empresa: en este caso, se detalla el tipo de informe y documentación acreditativa.
- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- 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. Transcurrido el plazo para dictar resolución, por silencio se entenderá estimada la solicitud.
- 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 cinco días. (Se trata de una especialidad ya que en el art. 33.1 RD 1483/2012 se establece que este informe es de carácter preceptivo).
- Especialidades para 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 o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la ITSS que se registrarán por lo anteriormente comentado.



1.2.B.- Suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción: especialidades del procedimiento.-

De acuerdo con lo establecido en el **art. 23 RDL 8/2020**, en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán **las siguientes especialidades** sobre el procedimiento del art. 47.1.2 y 4 y título I, capítulo II RD 1483/2012 (arts. 16 y ss.):

- En el supuesto de **que no exista representación legal de las personas trabajadoras**: la comisión representativa 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 conforme a lo recogido en el artículo 41.4 ET.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- El **periodo de consultas** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**. (También es especial el plazo que se acorta a 7 días frente al máximo de 15 recogido en la normativa laboral).
- 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. (Las especialidades son su carácter potestativo y la reducción del plazo a 7 días frente a los 15 habituales).
- **Especialidades** para 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 o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo comentado.

1.2.C.- Medidas extraordinarias en materia de cotización en suspensiones y reducciones por fuerza mayor



El **art. 24 establece** especialidades en materia de cotización:

- **Exoneración a la empresa del abono de la aportación** empresarial (art. 273.2 LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa:
 - Del 100 % si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta.
 - Del 75% de la aportación empresarial si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta.
- La 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 lo establecido en el artículo 20 LGSS.
- **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: será suficiente la verificación de que el SPEE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
- **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 el SPEE, en relación con los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

2. MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

2.1. *Carácter preferente del trabajo a distancia*

Las recomendaciones de las autoridades sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19, han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, **se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia.**

Para ello: se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para pymes dentro del programa *ACELERA PYME* de la empresa pública RED.ES.



En concreto, el **art. 5** dispone:

- El trabajo a distancia **es prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- **La empresa adoptará las medidas oportunas**, si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, con carácter temporal, se entenderá **cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos** a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

2.2.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Resulta imprescindible evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día. A estos efectos debe recordarse que, pese a la reciente derogación del artículo 52 d) ET, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, (art. 54.1 ET). Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

Se procede, en este contexto, a definir la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.

Esta configuración beneficiosa para la persona trabajadora es consecuente con el hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia. Ello implica que tenderá a solicitar preferentemente la adaptación de la jornada, que le permite mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva. Así, **en concreto el art. 6 dispone un derecho a la adaptación y/o reducción de la jornada** si –Para personas trabajadora que acrediten deberes de **cuidado a cónyuge/parejas de hecho, o familiares por consanguinidad hasta segundo grado.**



- Define las **circunstancias excepcionales** como:
 - La atención y cuidado directo de esas personas por edad, enfermedad o discapacidad
 - Cierre de centros educativos o de otra naturaleza.
 - Cuando el encargado de la asistencia y cuidado hasta ahora no pudiera seguir haciéndolo por causas relacionadas con el COVID-19.
- Es un **derecho individual** de cada uno de los progenitores o cuidadores (reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y evitación de la perpetuación de roles).
- En particular, sobre el **derecho de adaptación**: empresa y trabajadores deberán intentar **buscar un acuerdo** referido a distribución del tiempo de trabajo (cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio...).
- En particular, sobre el **derecho a la reducción**, se rige en principio por el art. 37.6 y 7 ET con la **peculiaridad de comunicarse a la empresa con 24 h de antelación, y llegar a un 100 % de reducción** (deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa). En el caso de la reducción del art. 37.6 párrafo segundo (cuidado de familiar), decae el requisito de no desempeñar actividad retribuida.
- **Quienes ya estuvieran disfrutando de una adaptación o reducción podrán renunciar temporalmente** a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas: la solicitud se limitará al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.
- Los **conflictos** que puedan generarse se resolverán por el procedimiento del **art. 139 LRJS**.
- Estas adaptaciones y reducciones **se limitan al período de medidas excepcionales** de duración del COVID-19.

2.3.- Medidas extraordinarias en materia de desempleo

Estas medidas, del **art. 25 RDL 8/2020**, afectan a todos los supuestos contemplados, reducciones y suspensiones por causas Económicas, Técnicas, Organizativas de Producción o de fuerza mayor, pero, en cualquier caso, con base en las circunstancias extraordinarias vinculadas al COVID-19.



El Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las siguientes medidas:

- Se reconoce el **derecho a la prestación contributiva por desempleo** a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período** de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- **No** se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de **consumir los períodos** máximos de percepción establecidos.
- Serán **beneficiarios** de lo anterior, además de las **personas trabajadoras** (art. 264LGSS), **los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado** que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, si el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020. En este caso, 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 conforme al procedimiento del RD 42/1996.
- Las medidas 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. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:
 - 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.
 - 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.
 - **El procedimiento de reconocimiento de 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.
 - **Especialidades en cuanto a fijos discontinuos:** las prestaciones por desempleo percibidas por ellos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten



en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, 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 el trabajador 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 otros trabajadores 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.

Los arts. 26 y 27 recogen medidas extraordinarias en cuanto a la gestión de solicitudes de la prestación:

- 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 (art. 26 RDL 8/2020).
- El SPEE podrá suspender la aplicación del art. 276.2 LGSS: la entidad gestora podrá 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.
- El SPEE podrá suspender asimismo el art. 276.3 párrafo tercero: 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.

El art. 28, dispone que las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 estarán **vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria** derivada del COVID-19.



Finalmente, os adjuntamos los enlaces a las páginas web de cada Comunidad Autónoma, donde encontrar la información para la tramitación de los ERTes.

[Andalucía.-](#)

[Asturias.-](#)

[Aragón.-](#)

[Canarias.-](#)

[Cantabria.-](#)

[Castilla La Mancha.-](#)

[Castilla León.-](#)

[Catalunya.-](#)

[Comunidad de Madrid.-](#)

[Comunitat Valenciana.-](#)

[Extremadura.-](#)

[Galicia.-](#)

[Illes Balears.-](#)

- [Procediment d'acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció](#)
- [Procediment de suspensions i de reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció](#)

[La Rioja.-](#)

[Navarra.-](#)

[País Vasco.-](#)

[Región de Murcia.-](#)



Igualmente, se os informa sobre:

¿Qué documentación debe aportar la empresa en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada cuando se funda en la fuerza mayor?

La página informativa del Ministerio de Trabajo contiene las instrucciones para la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19.

Son las siguientes:

1.- Sólo son competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social los ERTES que afecten a trabajadores sitos en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma.

2.- Los ERTES, cuya competencia sea del Ministerio de Trabajo y Economía Social, solo podrán presentarse de forma telemática en los lugares que se relacionan a continuación:

— La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web. [LINK](#)

— Registro Electrónico General de la AGE. [LINK](#)

Para la información con respecto a las Comunidades Autónomas, se os ha facilitado anteriormente los enlaces (prácticamente, la totalidad de los protésicos, deberán acudir a dichas páginas, dada la competencia de la CC.AA).

3.- Deberá acompañarse el formulario y adjuntar con carácter obligatorio:

— Documento en el que se indique el periodo de duración del ERTE (desde... Hasta...) y la actividad de la empresa conforme a la relación que figura al final de las instrucciones.

— Memoria o informe justificativo de la causa alegada.

— En aquellos casos que los centros de trabajo pertenezcan a un sector incluido en el anexo de Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis humanitaria ocasionada por el COVID-19, bastará con la presentación de cualquier documento que acredite dicha circunstancia.

— Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras, o, en caso de no existir, a las personas trabajadoras.



— Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma, en su caso, en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador.

La relación de actividades es la siguiente:

1. Museos.
2. Archivos.
3. Bibliotecas.
4. Monumentos
5. Espectáculos públicos.
6. Esparcimiento y diversión.
7. Café-espectáculo.
8. Circos.
9. Locales de exhibiciones.
10. Salas de fiesta.
11. Restaurante-espectáculo.
12. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
13. Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
14. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
15. Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Boleras y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
16. Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
17. Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.



18. Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.
19. Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.
20. Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
21. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.
22. De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.
23. De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café- bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas

¿Qué documentación debe aportar la empresa en los procedimientos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada cuando se funda en económicas, técnicas, organizativas y productivas?

Se adjuntará a la comunicación toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del procedimiento y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, siendo preceptiva la siguiente:

- 1.- Memoria explicativa de las causas motivadoras del procedimiento en todos los casos.
- 2.- Si la causa del procedimiento fuera de índole económica:
 - Las cuentas anuales del último ejercicio completo²⁹ y las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
 - En el caso de empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de auditoría.
 - Asimismo, en caso de alegar que la situación económica negativa se debe a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar toda la



documentación fiscal o contable necesaria para acreditar que tal disminución se ha producido durante, al menos los últimos dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento, en relación con los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

3.- Si la causa del procedimiento fuera de índole técnica, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas técnicas derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.

4.- Si la causa del procedimiento fuera de índole organizativa, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

5.- Si la causa del procedimiento fuera de índole productiva, los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Además, en todos los casos, deberá aportarse los datos siguientes:

- Copia de la comunicación dirigida a trabajadores o a sus representantes de la intención de la empresa de iniciar el procedimiento.
- Acta de constitución de la comisión negociadora.
- Copia de la comunicación del empresario a los trabajadores o a sus representantes legales de la apertura del período de consultas.
- Solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.5 del ET.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de ésta.