

REAL DECRETO-LEY MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL (RDley 8/2020, de 17 de marzo de 2020)

JEFATURA DEL ESTADO

Estado de alarma

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
 - [PDF \(BOE-A-2020-3824 - 46 págs. - 743 KB\)](#)

Se detallan a continuación medidas de carácter esencialmente laboral, desarrollándose en otras circulares materias de otro tipo.

SE DESTACA:

- *Medidas en relación a los ERTE (por causa de fuerza mayor o causa productiva, organizativa y técnica).*
- *Prestación de desempleo.*
- *Teletrabajo*
- *Adaptación o reducción de jornada*
- *Autónomos. Prestación extraordinaria*

- **Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**

“ Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su **causa directa** en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del 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 el 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 que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. “

Decidida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias antes descritas, el **procedimiento** aplicable será el siguiente:

1. Remisión por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente de **informe** relativo a la vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas adoptadas, acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

2. Emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de **7 días**, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral.

3. Resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de **7 días**.

- **Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada POR CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA**

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada **por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19**, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

1. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la **comisión representativa** de los mismos 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. El número máximo de miembros de la comisión negociadora será el imprescindible para garantizar la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos. De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. El **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de **7 días**.

3. 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 **7 días**.

- **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los apartados precedentes**

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar 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.

b) **No computar 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.

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 se les reconocerá **un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades** respecto a la cuantía y duración:

1) 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.

2) 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.

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos 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.

Igualmente se limitan temporalmente los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. Así, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias 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.

Otro tanto en lo referente a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas:

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias se podrán adoptar las siguientes medidas:

a) 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.

b) 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.

- **Medidas excepcionales para facilitar el teletrabajo**

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de teletrabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, **se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos**, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una **autoevaluación** realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, adjuntándose en la norma y como **Anexo I** un documento para efectuar la correspondiente autoevaluación.

- **Derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19 en el cuidado de personas**

Las **personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado** a personas que requieren de su presencia **cuando concurren circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19 **tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma**

Se entenderá que **concurren dichas circunstancias excepcionales**:

1. Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
2. Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
3. En el caso de ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado, por causas justificadas relacionadas con el covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, considerándose ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

1.- EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19 es una **prerrogativa** cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, **presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.**

El derecho a la adaptación de la jornada **podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en 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 de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, **teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.**

El derecho a la adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales prevista en este artículo concurrirá siempre y cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para llevar a cabo el cuidado directo de otra respecto de la que aquella acredite deberes de cuidado. **Se presume que existen dichos deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.**

2.- Las personas trabajadoras tendrán DERECHO A UNA REDUCCIÓN ESPECIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores:

“... Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida....”.

Cuando concurren las circunstancias excepcionales antes indicadas. por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

- La reducción de jornada especial **no requerirá preaviso** alguno, más allá del que derive de la buena fe **y no estará limitada** en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar incluso al cien por cien de reducción, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo **no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.**
- En el caso de que **la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada** por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o **tendrá derecho a que se modifiquen** los términos de su disfrute de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales actuales, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

● **Medidas excepcionales para los AUTONOMOS:**

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS AFECTADOS:

Con carácter excepcional y vigencia limitada a **un mes**, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, **o hasta el último día del mes** en que

finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los **trabajadores por cuenta propia o autónomos**, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, cuando su **facturación** en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea **reducida, al menos, en un 75 por ciento** en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán **derecho a la prestación extraordinaria** por cese de actividad que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes **requisitos**:

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La **cuantía de la prestación** regulada en este artículo se determinará aplicando **el 70 por ciento a la base reguladora**. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

El tiempo de percepción de dicha prestación excepcional se entenderá como **cotizado** y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

La percepción será **incompatible** con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Los socios trabajadores de las **cooperativas de trabajo asociado** que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo. 6. La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades a las que se refiere el artículo 346 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
