



## REAL DECRETO-LEY 8/2020: MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE CARÁCTER LABORAL

Comentamos a continuación las medidas introducidas por el RDL 8/2020 en materia laboral. Estas medidas persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. Consisten principalmente en la flexibilización y agilización de los procedimientos comúnmente conocidos ERTES y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, prestaciones extraordinarias para autónomos, así como en medidas de conciliación laboral y el fomento del trabajo a distancia.

Antes de detallar cada una de las medidas, es necesario mencionar el contenido de la Disposición adicional sexta del RDL que establece lo siguiente *“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”*. Las empresas que se acojan a alguna de estas medidas deben ser conocedoras de la asunción de dicho compromiso temporal, pese a que la disposición no se especifica exactamente qué medidas están sujetas ni aclara cómo mantener el empleo o las consecuencias del incumplimiento de esta condición.

### Trabajo a distancia (Art. 5 RDL)

El trabajo a distancia es el mecanismo prioritario y alternativo a adoptar para mantener la actividad empresarial y evitar la cesación temporal o la reducción de la actividad, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Para facilitar esta modalidad de trabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá, con carácter excepcional, cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, a través de una **autoevaluación realizada voluntariamente** por la propia persona trabajadora.

### Medidas de conciliación: Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (Art. 6 RDL)

El apartado primero del artículo 6 de este RDL establece que los trabajadores por cuenta ajena que **acrediten deberes de cuidado** respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta 2º de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a **la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma**.

Se acreditará el **deber de cuidado** cuando concurra alguna de las siguientes **circunstancias excepcionales**:

- Cuando sea necesaria la presencia del trabajador para alguna de las personas anteriores, que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando las medidas adoptadas por las Autoridades gubernativas impliquen el **cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza** que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del **cuidado o asistencia directos** de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La concreción inicial de este derecho corresponde a la persona trabajadora y podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo de la **jornada de trabajo**: 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, teniendo en cuenta el carácter temporal de las medidas. Empresa y trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

En cuanto a la reducción de la jornada, los trabajadores 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 (en adelante, ET), cuando concurren las circunstancias establecidas en el artículo 6.1 de este RD, con la reducción proporcional de su salario.

Esta reducción se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET, pero con las siguientes particularidades:

- Comunicación de la reducción de jornada especial con 24 horas de antelación.
- Podrá alcanzar el 100% de la jornada si fuera necesario, pero en este caso deberá estar justificado y ser razonable en atención a la situación de la empresa
- Para los supuestos de cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar 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 de los supuestos establecidos en el propio artículo 37, podrá **renunciar temporalmente** a él o tendrá **derecho a que se modifiquen** los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el 6.1 del RD, y que la solicitud se ciña al periodo excepcional.

#### **Trabajadores por cuenta propia o autónomos: Prestación extraordinaria por cese de actividad (Art 17 RDL)**

##### **¿Quiénes la pueden solicitar?**

Los **trabajadores por cuenta propia o autónomos, o socios trabajadores de las cooperativas** de trabajo asociado, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Que sus **actividades** hayan quedado **suspendidas** en virtud del RD 463/2020 de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma, o
- b) Que su **facturación en el mes anterior** al que se solicita la prestación se vea **reducida al menos en un 75%** en relación con el promedio de facturación del semestre anterior,

Tendrán derecho a la **prestación extraordinaria** por cese de actividad que se regula en el artículo 17 del RD 8/2020 de 17 de marzo siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliados y en alta el 14 de marzo de 2020, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (RETMAR).
- b) Que su actividad haya quedado suspendida o en caso contrario, acreditar la reducción de al menos el 75% de su facturación, en relación con el promedio de facturación del 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 vigencia de esta prestación extraordinaria está limitada a un mes** a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes. El tiempo de su percepción 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.

##### **¿Cuál es la cuantía de la prestación extraordinaria?**

Esta cuantía se determinará aplicando:

- a) **70 % a la base reguladora**, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social
- b) En caso de que no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, **70% de la base mínima de cotización en el RETA** o, en su caso, en el RETMAR.

#### **ERTE por causa de fuerza mayor (Artículos 22 y 24 del RDL)**

En el artículo 22.1 del RD se establecen las situaciones que tendrán la consideración de provenientes de **fuerza mayor** con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET – **“Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”**.

Estas situaciones son:

- Supresión o cancelación de actividades,
- Cierre temporal de locales de afluencia pública,
- Restricciones en el transporte público y en general, 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
- Adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria

En cuanto al **procedimiento**, se establecen las siguientes **especialidades**:

- Inicio del procedimiento:** se iniciará mediante **solicitud** de la empresa que deberá ir acompañada 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 los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- Constatación de la existencia de fuerza mayor por la autoridad laboral**, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- Resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 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.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días**, (su solicitud será potestativa para la autoridad laboral).

Para la tramitación de los expedientes que afecten a **socios trabajadores de cooperativas** de trabajo asociado y sociedades laborales, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, 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 indicado en los puntos anteriores.

En el artículo 24 del RD se establece la exoneración de cuotas de seguridad social a la empresa. Para los expedientes descritos anteriormente, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Esta suspensión se aplicará mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa estableciendo dos tramos de exoneración en función del número de trabajadores dados de alta en la seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100%,**
- Empresas con 50 trabajadores o más: Exoneración del 75%**

**Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.**

La empresa será quien tenga que solicitar la exoneración de las cuotas a la TGSS, comunicando la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

#### **ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción (Artículo 23 del RDL)**

Las empresas que se acojan a ERTES por causa económica, técnica, organizativa y de producción, no tendrán derecho a exonerarse el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan a la parte empresarial.

Por otro lado, a este **procedimiento** se le aplicarán las siguientes **especialidades**:

- Si no existe **representación legal** de los trabajadores se formará una **comisión negociadora** integrada para la negociación del periodo de consultas:
  - Los **sindicatos** más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión: al menos una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.
  - O en su defecto, por **3 trabajadores** de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del ET.

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

- b) El **periodo de consultas** no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- c) 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.

Estas medidas estarán **vigentes** mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

#### **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para trabajadores incluidos en ERTES (Artículo 25 RDL).**

En relación a los ERTES con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este RDL, el Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las siguientes medidas:

- a) Se reconocerá el **derecho a la prestación por desempleo**, aunque el trabajador carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- b) El **tiempo en que se perciba la prestación por desempleo no computará**, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas **serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas** si en el momento de la adopción de la decisión empresarial:

- Tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo,
- 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.

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.

#### **Presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo (Artículo 26 RDL).**

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.**

#### **Prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas. (Artículo 27 RDL).**

Durante el período de vigencia de las medidas el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

- a) Posibilidad de 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

#### **SEPE: Medidas adoptadas frente al COVID-19**

Aunque las oficinas del SEPE están cerradas al público, se sigue trabajando en ellas y se ha ampliado el horario de atención telefónica tal y como informan en su página web.

En ella podemos encontrar un apartado exclusivo referido a las medidas adoptadas frente al COVID-19 y su tramitación online:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>

que será de gran utilidad para las personas trabajadoras.