

# COVID-19

## MEDIDAS LABORALES

REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO



www.auren.com

### CIRCULAR URGENTE: REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN CON EL COVID-19. PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES.

Les informamos que se ha publicado en el BOE el [Real Decreto-ley 8/2020](#), aprobado en fecha de 17 de marzo de 2020 por el Consejo de Ministros, mediante el cual se adoptan medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que seguro que serán de su interés.

#### MEDIDAS LABORALES

---

Con el objetivo de ejecutar las medidas de contención previstas para detener la propagación del virus y garantizar, a su vez, 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, debiéndose facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible.

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.

Para los trabajadores autónomos, 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 establecen medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad (ERTEs) para evitar despidos. Para ello 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.

#### CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

Promoción del trabajo a distancia, con carácter prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. En estas situaciones, para el cumplimiento de la evaluación de riesgos laborales, basta la autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

En este caso es la empresa la que tiene que adoptar las medidas oportunas, si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

#### ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten 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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando se cumplan las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se cumplen dichas circunstancias excepcionales 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.

El derecho a la adaptación de jornada es un derecho individual de la persona trabajadora. Los supuestos de reducción de jornada implicarán la correspondiente reducción salarial. Esta reducción deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el 100% si resultara necesario.

### **PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS**

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de la declaración del estado de alarma por el COVID-19, podrán solicitar una prestación extraordinaria por cese de actividad cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Actividad suspendida a consecuencia del Decreto de alarma.
- Facturación del mes anterior al que se solicita la prestación que se haya visto reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma en el régimen correspondiente.
- Estar al corriente de pago. No obstante, si en la fecha de suspensión no lo estuviesen, el órgano gestor invitará al pago de la deuda en un plazo improrrogable de 30 días.
- La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

La cuantía de la prestación será equivalente al 70% del promedio de sus bases de cotización de los últimos 12 meses. En caso de no acreditar este período de cotización, el 70% se aplicará sobre la base mínima de cotización.

Esta prestación tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que éste se prorrogue y tenga una duración superior al 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.

### **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 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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria que queden debidamente acreditados serán calificadas de situaciones por fuerza mayor.

El procedimiento se iniciará mediante la solicitud de la empresa, acompañando 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 éstas.

La existencia de fuerza mayor 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 5 días desde la solicitud, previo informe (potestativo para la autoridad laboral) de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que debe evacuarse en el plazo improrrogable de cinco días).

Constatada la existencia de fuerza mayor, corresponde a la empresa decidir 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.

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, se exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada, autorizado en base a dicha causa, cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Para los trabajadores, este período tiene la consideración como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

### **PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN**

Respecto al régimen ya vigente, se establecen las siguientes particularidades:

- a) Período de consultas: en caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores (RLT), 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. La comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de 5 días.
- b) El periodo de consultas no debe 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 siete días.

### **DESEMPLEO EN LOS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA**

Se aprueba el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias no computará, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Se tiene derecho a esta prestación 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 se carece 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.

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.

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.

### **SALVAGUARDA DEL EMPLEO**

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.