



REAL DECRETO LEY 8/2020 DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE ALS IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

Apoyo al teletrabajo

En el art.5 se da un carácter preferente del trabajo a distancia.

- La empresa podrá adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Será prioritario este procedimiento antes que la opción a despidos o suspensión temporal de los contratos de trabajo.
- En aquellos casos en que la modalidad de trabajo a distancia no estuviera prevista, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos (Art.16 de la Ley 31/1995 de PRL) con carácter excepcional, a través de una evaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Derecho de las personas trabajadoras a la adaptación del horario y reducción de la jornada

Art.6.- Personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

- Han de concurrir circunstancias excepcionales para evitar la transmisión del COVID-19. Se entenderá que concurren estas circunstancias en los siguientes casos:
 - Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en este título que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
 - 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.
 - 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.

Hay que tener en cuenta que este derecho es un derecho individual para cada uno de los progenitores o cuidadores con las siguientes particularidades:

- Debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, máxime si son varias las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma empresa.
- Los conflictos que puedan generarse por la aplicación de esta norma serán resueltos por la Jurisdicción Social, a través del art.139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.
- El ejercicio de estos derechos se consideran ejercicios de derechos a conciliación a todos los efectos.
- Este derecho a la adaptación de la jornada es una prerrogativa inicial que corresponde a la persona trabajadora tanto en su alcance como en su contenido, y deberá:
 - Ser justificada, razonable y proporcionada
 - Se tendrá en cuenta las necesidades de organización de la empresa.



- Ha de haber acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Este derecho a la adaptación de la jornada puede consistir en:
 - Cambio de turno
 - Alteración del horario
 - Horario flexible
 - Jornada partida o continuada.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el trabajo a distancia.
 - En definitiva, cualquier otro cambio que pueda implantarse de modo razonable y proporcional teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de estas medidas.

Derecho a una reducción especial de la jornada laboral en las situaciones previstas en el art.37,6 del ET

Las personas trabajadoras comprendidas en este apartado son aquellas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. También la persona trabajadora que 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. En este último supuesto no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida a diferencia de lo que dispone el art.37.6 segundo párrafo.

Las personas trabajadoras indicadas tendrán derecho a esta reducción especial de la jornada, dentro de estas medidas excepcionales en los siguientes términos:

- Reducción de la jornada con la reducción proporcional de su salario.
- Deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación.
- Si fuera necesario podrá alcanzar el 100 por ciento de la reducción de jornada sin que ello, implique cambio de sus derechos y garantías.
- Si la reducción de la jornada llega al 100 por ciento el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado, ser razonable y proporcionado con la situación de la empresa.
- En el supuesto de que la persona trabajadora tuviera ya adaptada su jornada por conciliación, reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, podrá renunciar temporalmente a él.
 - Para ello ha de concurrir la situación excepcional del virus.
 - La solicitud ha de estar debidamente acreditada.
 - Ha de tenerse en cuenta las necesidades de organización de la empresa.
 - Se entiende que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Trabajadores autónomos. Prestación extraordinaria por cese de actividad

Está regulada en el art. 17. Esta prestación extraordinaria por cese de actividad está dirigida a los trabajadores autónomos afectados por la declaración del 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, en el caso de prolongarse.

Requisitos que han de observar:

- 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, También se requiere este requisito en el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida por el estado de alarma.

- 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.
- 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 esta prestación 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, su cuantía 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.
- 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

Art. 22.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor

Entran dentro de estas medidas 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 las actividades siguientes.

- 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.
- La adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada se aplicarán las siguientes especialidades.

- 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 éstas.
- 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.
- 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.

Art.23.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de la jornada por causa económica, técnica, organizativa o de producción relacionadas con el covid-19

En estos supuestos se aplicarán las siguientes especialidades:

- En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, la comisión representativa de éstas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más 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 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 apartado anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete 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.
- 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.

Art- 24.- Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor, relacionados con el COVID-19

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial 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 con las siguientes especialidades:

- Si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta, se aplicará lo indicado en el párrafo anterior.
- Si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera 50 trabajadores o más en alta, la exoneración de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial.



- La exoneración indicada no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos
- La exoneración de cuotas 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. 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.

Art. 25.- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en los supuestos de suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo

Se adoptarán las siguientes medidas:

- Se reconocerá 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 computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Las medidas previstas serán aplicables 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. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo.
- 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.
- Durante el período de vigencia de estas medidas extraordinarias y en el caso de limitación de la movilidad de los ciudadanos, se suspende la aplicación del plazo de 15 días para 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. Ello no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente (art.26)
- Respecto a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas durante la vigencia de las medidas extraordinarias (art.27). Si estas medidas conllevan la limitación de la movilidad de los ciudadanos podrán adoptarse las siguientes medidas.
 - Autorizar a la entidad gestora para que pueda 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.
 - 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.

No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y en el artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la



suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de éste y basados en las causas previstas en el mismo. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

También hay que tener en cuenta que la Disposición adicional sexta de este RDL, establece como salvaguarda del empleo que 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.

