

## **SINTESIS DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19.**

### **CAPÍTULO I**

#### **MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES, FAMILIAS Y COLECTIVOS VULNERABLES**

##### **Artículo 5. *Carácter preferente del trabajo a distancia.***

Se establecerán sistemas de organización alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia

El **trabajo a distancia, debe ser prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

##### **Artículo 6. *Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.***

1.- Los trabajadores 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 sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior 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.  
Es un **derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.**

- Los **conflictos** que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán **resueltos por la jurisdicción social.**

2.- **La concreción inicial del derecho corresponde** a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido:

- **Debe estar justificada**, ser razonable y proporcionada y tener en cuenta las necesidades concretas de cuidado y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Podrá referirse a:

- Distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones 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 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.

### 3.- Derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de su salario.**

Se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 (cuidado de menor de 12 años) y 37.7 del ET así como por el resto de normas relacionadas con estos derechos

La reducción de jornada especial deberá ser **comunicada a la empresa con 24 horas** de antelación, y **podrá alcanzar el 100% de la jornada,**

En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

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.

4.- 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 siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse 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.

## CAPÍTULO II

### Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

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

1.- Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada **tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor**, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET siempre 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,

2.-

a) El procedimiento se iniciará:

- **Mediante solicitud de la empresa acompañada de informe y documentación acreditativa.**
- La empresa **debe comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación a los delegados de personal o comités de empresa.**

b) La existencia de fuerza mayor, debe ser constatada por la autoridad laboral,

c) 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

d) El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, se evacuará en el **plazo improrrogable de cinco días.**

3.- **Tramitación de los expedientes** que afecten a los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 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 registrarán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

**Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.**

**1.-**

**a) Si no existe representación legal de las personas trabajadoras:**

- La comisión representativa 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.
- Las decisiones se tomarán por las mayorías representativas correspondientes.
- Si no se conforma de este modo, 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.**

**b) El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de siete 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.**

**2.-** Tramitación de los 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 de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 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 previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

**Artículo 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.**

**1.- Cotizaciones:**

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada:

- Se **exonera a la empresa** del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada cuando la empresa, a **29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en alta** en la Seguridad Social.
- Si la empresa tuviera **50 trabajadores o más**, de alta en la Seguridad Social, la **exoneración de cotizar alcanzará al 75 %** de la aportación empresarial.

2.- La exoneración no tendrá efectos para el **trabajador**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3.- 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.

**Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.**

1.- En los supuestos de suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del ET, el SEPE adoptará las siguientes medidas:

- a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo**
- b) 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.

2.- Podrán acogerse los **socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado** que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

3.- Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables 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 o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

**Cuantía y duración del nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo:**

- 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.

## 5.- Socios trabajadores de cooperativas:

- 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 competente.

6.- 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.

### ***Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.***

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.

### ***Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.***

El SEPE podrá 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.



**Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.**

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

**Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.**

1.- No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 del RDL 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 del RDL y estén basados en las causas previstas en el mismo.

2.- 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.

**Disposición final novena. Entrada en vigor.**

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Disposición final décima. Vigencia.**

Las medidas previstas en el presente real decreto ley mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.