



19 DE MARZO 2020

¿CÓMO LE AFECTA AL MUNDO DEL TRABAJO EL CORONAVIRUS? ANÁLISIS E INFORMACIONES DE INTERÉS SOBRE LOS EFECTOS DEL COVID-19

EN EL ÁMBITO LABORAL

El esperado **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (en adelante, RDL)**, adopta medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, que entrando **en vigor el 18 de marzo de 2020** –día de su publicación en el BOE– mantendrán su vigencia durante el plazo de 1 mes, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno.

La extraordinaria y urgente necesidad, que en este caso no parece discutirse, justifica las siguientes medidas temporales y excepcionales que se adoptan en el ámbito de la Seguridad Social y laboral, teniendo en cuenta que, como indica la disposición adicional sexta del RDL, las laborales estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad:

I. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD (art. 17 RDL)

Esta prestación se establece con carácter excepcional y **vigencia limitada a 1 mes**, a partir del 14 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RD 463/2020), **o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma**, de prolongarse durante más de 1 mes.

Los beneficiarios serán las **personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas** (incluidas las que tengan la condición de socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como personas trabajadoras por cuenta propia en el régimen especial que corresponda):

- Cuyas actividades queden suspendidas, en virtud del RD que decreta el estado de alarma, o,
- cuando 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.

Deberán cumplirse los **siguientes requisitos**:

1. 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 el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (RETMAR).
2. Suspensión de su actividad por la declaración del estado de alarma o acreditación de reducción de su facturación en, al menos, un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
3. Estar 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 estuviera al corriente, el órgano gestor le invitará al pago para que ingrese las cuotas debidas en el plazo improrrogable de 30 días naturales. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.



La cuantía de la prestación se determinará aplicando el:

- 70 % a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la LGSS.
- 70 % de la base mínima de cotización en el RETA o en el RETMAR cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación.

La duración del cese de actividad en estos supuestos será de 1 mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma si este se prorroga.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad futuros.

Por último, debe tenerse en cuenta que la percepción de esta prestación será incompatible con cualquier otra del sistema de Seguridad Social.

II. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO A DISTANCIA: PREFERENCIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (art. 5 RDL)

Con el objetivo prioritario de mantener la actividad, **el trabajo a distancia** se presenta como un sistema de organización idóneo, debiendo la empresa adoptarlo siempre que sea técnica y razonablemente posible y cuando el esfuerzo para llevarlo a cabo sea proporcionado. En esta línea, este mecanismo alternativo, como cualquier otro que permita la continuidad de la actividad, se configura como prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Además, se tiene presente que **la normativa española sobre prevención de riesgos laborales establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo** (art. 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales), debiendo desplegar todas las medidas necesarias para su cumplimiento, entre ellas, las que incumben a la formación mínima de las personas con habilitación para desarrollar una evaluación de riesgos o la implementación de medidas derivadas de esta, aunque la prestación de servicios se efectúe en el domicilio de la persona trabajadora.

Al margen de las empresas que ya tenían implantado el teletrabajo, muchas otras empresas y puestos en que no estaba implementado han acudido a esta modalidad como solución de urgencia, guiados por las recomendaciones de las autoridades para evitar el contagio del coronavirus, y ello sin la debida observancia de la normativa de prevención. Para estos supuestos el RDL establece que:

En aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista la modalidad de teletrabajo 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 de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de **una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora**.

III. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (art. 6 RDL)

Las medidas adoptadas en este ámbito se dirigen a favorecer la conciliación laboral asegurando la posibilidad de que las personas trabajadoras por cuenta ajena se ausenten del trabajo ante la



necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo (niños y mayores tras el cierre de centros escolares, residencias de mayores o centros de día) sin que esas faltas de asistencia sean causa de despido disciplinario (art. 54.1 del ET), **definiéndose la situación que justifica la ausencia durante esta situación de emergencia y estableciendo, por un lado, derechos alternativos (derecho de adaptación o reducción de jornada) y configurando, por otro, el derecho a la denominada «reducción de jornada especial», que participa, aunque con especialidades, de la naturaleza jurídica de la reducción de jornada** establecida en el artículo 37.6 del ET.

Normas comunes a la adaptación de la jornada y/o a la reducción de la misma

En ambos supuestos, serán beneficiarios del derecho las personas trabajadoras por cuenta ajena cuando:

- Acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora.
- Concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

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

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas 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 2º grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho a la adaptación de jornada y/o a la reducción de la misma es un derecho individual de **cada uno de los progenitores o cuidadores**, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Los conflictos que pudieran generarse serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Normas particulares aplicables al derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el covid-19

La concreción inicial de este derecho 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. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Este derecho 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 referidos.

A estos efectos, el RDL ofrece una lista ejemplificativa abierta indicando que, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en el RDL y la limitación temporal de las mismas a la duración del COVID-19, 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 cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Normas particulares aplicables al derecho a la reducción especial de la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de su salario, en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del ET (guarda legal de menor de 12 años o discapacitado; cuidado de familiar hasta el 2º grado; hospitalización y tratamiento continuado de menor -hasta 18 años- afectado por cáncer o enfermedad grave), cuando concurren las circunstancias excepcionales indicadas en el apartado 1 de este bloque, rigiéndose por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET pero con las siguientes particularidades:

- Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.
- No se establece limitación en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada y sea cual sea la reducción no implicará cambios en los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del ET.
- En el caso de que fuera necesario llegar al 100% de reducción deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado 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.
- Por último, y para 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 del ET, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales a las que ya se ha hecho mención, y la solicitud se ciña al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y se acomode a las necesidades concretas de cuidado, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada.

IV. MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, V. ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN (arts. 22, 23, 24, 28 y disp. trans. primera RDL)

En primer lugar ha de indicarse que estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (art. 28).

ERTE por causa de fuerza mayor (arts. 22 y 24 y disp. trans. primera RDL)

Destacan **3 aspectos**: en primer lugar, la definición concreta de lo que supone la causa de fuerza mayor en estas circunstancias de emergencia; en segundo lugar, el establecimiento de particularidades procedimentales que redundarán en una simplificación de los requisitos y, en tercer lugar, el establecimiento de exoneración de cuotas a las empresas.



Definición de causa de fuerza mayor. Tendrán esta consideración, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET, 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, el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Ha de tenerse en cuenta que las situaciones anteriormente descritas deben quedar debidamente acreditadas.

Especialidades del procedimiento, teniendo muy en cuenta que (conforme a la disp. trans. primera.1 RDL) estas no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL que nos ocupa:

- Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- En el caso de que la autoridad laboral solicite informe (es potestativo) a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), esta lo emitirá en el plazo improrrogable de 5 días.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud y se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa. Será la empresa a quien corresponderá decidir si aplica medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

El procedimiento aplicable a los expedientes que afecten a las personas que tengan la condición de socias trabajadoras 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 el específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, 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 regirán por lo indicado en los puntos anteriores.

Exoneración de cuotas a la empresa

Antes de indicar en qué consiste esta medida, es destacable señalar que, a diferencia de lo que se ha expuesto respecto a las especialidades procedimentales de los ERTE por fuerza mayor, aquí si se establece su extensión a los afectados por ERTE autorizados o iniciados antes del 18 de marzo de 2020, eso sí, siempre que deriven directamente del COVID-19 (disp. trans. primera.2 RDL).



La medida consiste en que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado por fuerza mayor temporal relacionado con el COVID-19, exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en un:

- 100% si, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.
- 75% cuando en la referida fecha tuviera 50 o más trabajadores en alta.

Será la empresa la que solicite esta exoneración de cuotas a la TGSS, comunicando la identificación de los trabajadores y el período de la suspensión o reducción de jornada.

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por esta exoneración, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS

ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción (art. 23 y disp. trans. primera.1)

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por estas causas, lo destacable son las siguientes especialidades del procedimiento que, conforme a la disposición transitoria primera.1 del RDL, no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL que estamos resumiendo:

Previsiones para los casos en que no exista representación legal de las personas trabajadoras: la comisión representativa de las mismas 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 formada por 1 persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- En su defecto, por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del ET.

El plazo del que se dispondrá, en cualquiera de los casos anteriores, para la constitución de la comisión representativa será de 5 días improrrogables.

El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa vista en el punto anterior no deberá exceder de 7 días como máximo.

El informe de la ITSS, en el caso de que se solicite por la autoridad laboral, se emitirá en el plazo improrrogable de 7 días.

El procedimiento aplicable a los expedientes que afecten a las personas que tengan la condición de **socias trabajadoras 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 el 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 ITSS, que se regirán por lo previsto en los puntos anteriores.

VI. MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (art. 25, 26, 27 y 28 y disp. trans. primera.2 RDL)

Protección por desempleo como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, a las personas trabajadoras, incluidas en el artículo 264 de la LGSS y a las que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que coticen por desempleo, cuya relación laboral o societaria se haya iniciado antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) que se vean afectadas por la decisión de sus empresas de suspender contratos o reducir temporalmente la jornada de trabajo por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del ET, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en el RDL, o cuando sus empresas ya se hallen incurso en procedimientos comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo y basados en las causas previstas en el mismo:

- Se les reconocerá la prestación contributiva por desempleo (título III de la Ley general de la Seguridad Social –LGSS–) aunque carezcan del período mínimo de ocupación cotizada necesario para ello.
- No se les computará 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.

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, careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- En estos casos se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:
- 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.

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.

El procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor y para el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado el ERTE hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral conforme al procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996.



Por último, se establecen reglas especiales para **el colectivo de personas trabajadoras fijas discontinuas y para las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas** que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del COVID- 19 durante periodos que habrían sido de actividad en circunstancias normales. Para ellos se establece que:

- Cuando vuelvan a estar en situación legal de desempleo podrán volver a percibir la prestación por desempleo con un límite máximo de 90 días.
- Para determinar el periodo que hubiera sido de actividad laboral si no se hubiera producido la crisis del COVID-19 se tomará el efectivamente trabajado durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. Si se tratara del primer año, se tomarán los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.
- La medida se aplicará al mismo derecho consumido.
- Será reconocido de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Excepción temporal de los efectos de presentar fuera de plazo las solicitudes de prestaciones por desempleo

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 (arts. 268.2 y 276.1 LGSS) no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente y ello mientras sigan vigentes las medidas extraordinarias en materia de salud pública para combatir el COVID-19, que conllevan la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que afectan al funcionamiento de los servicios públicos que gestionan la protección por desempleo.

Adviértase que esta medida será también de aplicación a los afectados por ERTE comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo, siempre que deriven directamente del COVID- 19.

Excepción temporal a la obligación de solicitar la prórroga del subsidio por desempleo y de presentar en plazo la declaración anual de rentas

Mientras sigan vigentes las medidas extraordinarias en materia de salud pública para combatir el COVID-19, que conllevan la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que afectan al funcionamiento de los servicios públicos que gestionan la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marian, podrá:

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 su percepción ni la reducción de su duración (se suspende, por tanto, la aplicación del art. 276.2 LGSS).

No interrumpir el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años cuando se presente fuera del plazo establecido la preceptiva declaración anual de rentas (se suspende, en consecuencia, la aplicación del art. 276.3, tercer párr. LGSS).

Adviértase que, también esta medida, será de aplicación a los afectados por ERTE comunicados, autorizados o iniciados antes del 18 de marzo, siempre que deriven directamente del COVID-19