

## NOTA INFORMATIVA

# Medidas laborales del RD-Ley sobre impacto económico y social del Covid-19

En el BOE del día 18 de marzo se ha publicado el Real Decreto-Ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 (se puede consultar [aquí](#)). Entre las medidas aprobadas se encuentra varias que afectan al ámbito laboral y de Seguridad Social. Se sintetizan a continuación las principales medidas en 3 bloques.

### 1. MEDIDAS PARA FOMENTAR EL TELETRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

#### A. Prioridad del trabajo a distancia

El RD-Ley establece la obligación de adoptar las **medidas oportunas para dar prioridad al trabajo a distancia (teletrabajo)**, siempre que ello sea **técnica y razonablemente posible** y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. La adopción de estas medidas se considera prioritaria frente a otras que impliquen la cesación temporal o reducción de la actividad (ERTES). No se llega, sin embargo, a establecer una obligación absoluta de teletrabajo ni para las empresas ni para los trabajadores.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá **cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente** por el trabajador.

En el ámbito del apoyo financiero a las empresas, el RD-Ley alude a la dotación de soluciones de teletrabajo y la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización a través del **Plan ACELERA PYME gestionado por la empresa pública RED.ES**.

#### B. La adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de la jornada por necesidades de conciliación relacionadas con el Covid-19.

El RD-ley establece una serie de previsiones que vienen a reforzar y/o ampliar los derechos de los trabajadores ya contemplados en la normativa vigente en materia de adaptación de las condiciones de trabajo y de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida laboral y familia

En cuanto a la **adaptación** (que en tanto que no implique reducción de jornada no conlleva reducción salarial), que puede afectar a extremos relacionados con el **tiempo de trabajo (horarios, turnos, etc.)**, pero también a **otras condiciones de trabajo**, como el lugar de prestación (cambio de centro o paso al teletrabajo) o las propias funciones a desarrollar, se establece el **derecho del trabajador a solicitar y a concretar tal adaptación** con la finalidad de atender al cuidado de personas a su cargo ante la **situación de excepcionalidad derivada del Covid-19**. Entre otros supuestos, la norma alude particularmente a las **decisiones gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos** o de cualquier otra naturaleza que dispensaran atención o cuidado a la persona necesitada de los mismos. Algunas precisiones adicionales:

Se trata de un **derecho individual del trabajador, por lo que pueden solicitarlo ambos progenitores** o cuidadores, caso de que ambos trabajen.

Ahora bien, **no es un derecho absoluto** o incondicionado, sino que la adaptación tendrá que ser **justificada, razonable y proporcionada**, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las **necesidades organizativas de la empresa**, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa. La norma alude a que las partes deberán hacer lo posible para llegar a un acuerdo y, en todo caso, **se remite a la jurisdicción social a efectos de solucionar los posibles conflictos en esta materia**.

l En cuanto a la **reducción de la jornada** (que si implicará la correspondiente reducción salarial), los motivos excepcionales a los que alude la norma son los mismos que los señalados para la adaptación. Cuando concurren tales motivos excepcionales el RD-Ley **se remite a lo previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores** a efectos de estas reducciones de jornada por motivos de conciliación. En este sentido, hay que recordar que el acceso a la reducción a la jornada **es un derecho incondicionado**, si bien en su concreción se pueden plantear las mismas cuestiones que en la simple adaptación. Pero además el RD-Ley establece una serie de especialidades. Destacan particularmente dos:

l Bastará **con que el trabajador preavise al empresario con 24 horas de antelación** a efectos de iniciar esta reducción de jornada.

l **La reducción de la jornada podrá alcanzar al 100%** de la jornada.(recuérdese que en el Estatuto de los Trabajadores se establece, una reducción máxima del 50% de la jornada de trabajo diaria). Si bien en este supuesto se alude a que la reducción del 100% deberá estar **justificada y ser razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa**.

## 2. MEDIDAS SOBRE TRAMITACIÓN DE ERTES Y DE PROTECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR LOS MISMOS

### A. ERTES por fuerza mayor relacionada con el Covid-19

l El RD-Ley establece una vinculación del Covid-19 con la posibilidad de realizar ERTES por fuerza mayor que implican un **procedimiento especial más ágil**. En particular, se entiende que **concorre fuerza mayor** cuando las **suspensiones** de contrato y **reducciones** de jornada 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.

l En estos casos, la **autoridad laboral es la competente para constatar si existe o fuerza mayor** debidamente acreditada. Por tanto, el procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral** competente para que ésta constate, en su caso, la existencia de fuerza mayor. En este procedimiento **no existen diferencias en función del número de trabajadores** afectados. La solicitud deberá ir acompañada de un **informe relativo a la vinculación de la suspensión de los contratos o reducción de jornada con la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19**, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

l Simultáneamente a la presentación de la solicitud ante la autoridad laboral, la empresa deberá **comunicar su solicitud a los trabajadores** y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a los **representantes de los trabajadores (no existe, sin embargo, obligación de realizar un periodo de consultas** con los representantes).

l La **resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días** desde la solicitud 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 las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada, que **surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**. A este respecto, hay que tener en cuenta que a los plazos previstos en el Real Decreto Ley no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos prevista por el Real Decreto que determinó el estado de alarma. Es decir, **las autoridades laborales no pueden acordar una suspensión de plazos a la hora de resolver los expedientes por fuerza mayor**. Además, hay que tener en cuenta que varias autoridades laborales aplican la doctrina del silencio positivo (la no resolución en plazo implica que se entiende autorizada la fuerza mayor)

l Si la resolución de la autoridad laboral no constata la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá impugnar dicha decisión ante la jurisdicción social, **sin perjuicio de iniciar un procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.

### B. ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas relacionadas con el Covid-19.

l El RD-Ley también prevé una serie de especialidades respecto a los ERTES (suspensiones de contratos o reducciones de jornada), que, aunque no encajen en el concepto de fuerza mayor se deriven de **causas económicas, técnicas, organizativas o productivas relacionadas con el Covid-19**.

En tales casos, **no se exige autorización de la autoridad laboral** (aunque se mantienen las obligaciones de comunicación a dicha autoridad previstas con carácter general), pero sí un **procedimiento de consultas**. Si hay **representantes de los trabajadores** en la empresa, las consultas se realizarán con éstos. Si no hay representantes, el periodo de consultas se intentará realizar, en primer lugar, con los **sindicatos más representativos y representativos del convenio del sector** que se le aplica a la empresa y, en defecto de esta posibilidad, con una **comisión constituida por 3 trabajadores de la empresa** (para los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor del RD-Ley no se aplica esta especialidad y si no existen representantes de los trabajadores se negocia directamente con los trabajadores).

En cualquier caso de los anteriores, la comisión negociadora se debe constituir dentro del plazo máximo de 5 días y el periodo de consultas tendrá una duración máxima de 7 días. Es decir, un **total de un máximo de 12 días**, que no es necesario agotar (para los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor del RD-Ley no se aplican estas especialidades, que implican unos plazos más breves).

**C. Prestaciones de desempleo para todos los trabajadores afectados por ERTES derivados del COVID.** Para todos los trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos o de reducción de jornada (**ERTES**) relacionados con el Covid-19, siendo indiferente que sea por fuerza mayor o por otras causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se prevén las siguientes medidas en materia de prestaciones contributivas por desempleo:

Se permite el acceso al derecho a la prestación contributiva de desempleo, **aunque no se tenga cotizado el periodo mínimo** que exige la normativa general.

**El periodo de la prestación de desempleo consumido durante estos ERTES no se computará a efectos de futuras prestaciones por desempleo.** Es decir, lo que ahora se cobra de desempleo no limita el tiempo que se puede cobrar en el futuro en caso de volver a quedar desempleado.

Para el resto de aspectos (cuantía, inicio de la prestación, etc.) el RD-ley reitera o se remite esencialmente a la normativa general. Recuérdese que la cuantía durante los primeros 6 meses de cobro de la prestación es el **70% de la base reguladora**, determinada ésta según el promedio de lo cotizado durante los últimos 6 meses anteriores al desempleo. Si no se tienen 6 meses cotizados, se tomará el periodo inferior cotizado. No obstante, el Real Decreto-Ley especifica que **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.**

Estas medidas extraordinarias en materia de desempleo **también serán aplicables** a los trabajadores 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.**

**D. Exoneración de cotizar a la Seguridad Social para las empresas afectadas por ERTES por fuerza mayor.**

Para las **empresas afectadas** por expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada (**ERTES**) por las **causas de fuerza mayor relacionadas con el Covid-19** especificadas en el propio el Real Decreto-Ley, se prevé una **exoneración en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social** respecto a los trabajadores incluidos en el expediente y mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa. Si la empresa tenía, a 29 de febrero de 2020, menos de 50 trabajadores, la exoneración es del 100% y si tenía 50 o más trabajadores la exoneración es del 75%.

Para acceder a dicha exoneración **no se exige estar al corriente del pago de cotizaciones** a la Seguridad Social (no aplicación del art. 20 de la Ley General de Seguridad Social).

Desde el **punto de vista de los trabajadores**, esta exoneración no implica efectos negativos, sino que todo el periodo de exoneración **se considerará como efectivamente cotizado** a efectos de las prestaciones y pensiones de Seguridad Social.

Esta medida de **exoneración** de cuotas también será **aplicable** respecto a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada **comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del RD- ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.**

- I En todo caso, hay que tener en cuenta que el Real Decreto-ley vincula las medidas extraordinarias en el ámbito laboral al compromiso de que **la empresa mantenga el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de la reanudación de la actividad.**

### 3. MEDIDA DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LOS AUTÓNOMOS

Sin perjuicio de que a los autónomos con trabajadores por cuenta ajena les resulten de aplicación las medidas previstas en los bloques 1 y 2 anteriores, se prevé una medida específica consistente en:

#### **Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos.**

- I Los afiliados al régimen especial de trabajadores autónomos **afectados por la suspensión de actividades decretada por el estado de alarma o que**, aunque no estén afectados directamente por dicha suspensión, **vean reducida su facturación, al menos, un 75 %** en el mes anterior, respecto a la facturación media del semestre anterior, podrán acceder a esta prestación económica extraordinaria a cargo de la Seguridad Social.

- I La cuantía de la prestación será el **70% de la base reguladora**, siendo ésta base reguladora el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación de cese. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al **70% de la base mínima de cotización** del régimen especial de trabajadores autónomos

- I Esta prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una **duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día mes en el que finalice el estado de alarma**, en el supuesto de que este 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.

---

**NOTA ADICIONAL SOBRE LA VIGENCIA DEL REAL DECRETO-LEY:** Téngase en cuenta que con carácter general se establece que las medidas previstas en el RD-Ley mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley. No obstante, aquellas medidas previstas en el RD-Ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.