

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

**Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad
para evitar despidos (arts. 22 a 27)**

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

- **OBJETIVO: FAVORECER LA VUELTA A LA ACTIVIDAD Y AL EMPLEO** cuando finalice la emergencia sanitaria por **Coronavirus. SON MEDIDAS COYUNTURALES y EXCEPCIONALES.**
- **AJUSTES TEMPORALES de plantillas por CAUSA DE FUERZA MAYOR: 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**
- **TRAMITACIÓN más rápida del ERTE: PLAZO más CORTO**
 - Una vez la empresa acredita ante la Autoridad Laboral la situación, la **Inspección de Trabajo y la propia Autoridad Laboral tienen 5 días improrrogables** para pronunciarse sobre el ERTE, desde la solicitud y cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
 - Comunicación de la empresa a las personas trabajadoras y a la representación de estas.
 - **EFFECTOS** desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
 - De aplicación también para **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en RGSS o algunos de los regímenes especiales**
- **SUSPENSIÓN DE CONTRATO O REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN** por el COVID-19, también **PLAZOS más cortos para ERTES:**
 - Constitución de la comisión negociadora de los trabajadores en el improrrogable plazo de 5 día
 - **Periodo de consultas a 7 días máximo, y otros 7 para recibir el visto bueno de la Autoridad Laboral**
 - De aplicación también para **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en RGSS o algunos de los regímenes especiales**
- **SECTOR EMPRESARIAL: EXONERADO DE ABONAR LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL** de los trabajadores afectados por el ERTE:
 - Tanto en caso de las personas trabajadoras con suspensión del contrato como para las que suponga una reducción de su jornada: empresas con menos de 50 trabajadores; si la empresa tiene 50 trabajadores o más, la exoneración alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.
 - La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y siendo suficiente la verificación por el SEPE.
 - Esta exoneración no repercute a los afectados: este periodo constará como efectivamente cotizado

Protección por desempleo

- **OBJETIVO: FACILITAR EL ACCESO A LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DESEMPLEO** motivados por el COVID-19
- **MEDIDAS DEL SEPE Y EL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA:**
 - Derecho a **prestación, aunque no se cumpla con el tiempo mínimo de cotización** requerido
 - **No se descontará del tiempo de prestación** para futuras situaciones de desempleo
 - Se percibirá **la prestación mientras dure la situación concurrente** y coyuntural planteada por la crisis
 - Solo podrán beneficiarse los trabajadores que ya estuviesen contratados a la entrada en vigor del RDL
 - **También para socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo
 - **De aplicación a las personas afectadas** tanto si en el momento de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, como si carecen del período mínimo de cotización para prestación contributiva, o no hubieran percibido desempleo precedente
- **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
 - b) La duración de la prestación **se extenderá hasta el final del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada**
- **TRAMITACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO:**
 - El comienzo, instrucción y resolución **se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal** y reglamentaria para la suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor
 - **Personas socias trabajadoras de cooperativas:** la acreditación de situaciones legales de desempleo exigirá que las causas de la suspensión o reducción temporal de jornada hayan sido constatadas por la Autoridad Laboral competente de acuerdo con el RD 42/1996, de 19 de enero
- **TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS:**
 - **Pueden volver a percibir la prestación, con un límite máximo de 90 días**, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo
 - El periodo a tener en cuenta y que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, **se estará al efectivamente trabajado durante el año natural anterior** en base al mismo contrato
 - En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables
 - Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación
- **EFFECTOS DE PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE SOLICITUDES:** la presentación de solicitudes de alta inicial o reanudación y el subsidio por desempleo realizada **fuera de plazos legales no implicará que se reduzca la duración del derecho** a la prestación correspondiente
- **PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS:**
 - Se suspende aplicación del art. 276.2.2 LGSS autorizando a la entidad gestora para que pueda **prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio** por desempleo a efectos de que no comporte la interrupción de la percepción por desempleo ni la reducción de su duración
 - Se suspende aplicación del art. 276.3.3: beneficiarios del subsidio **para mayores de 52 años** no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la declaración anual de rentas se realice fuera del plazo legal

Medidas de apoyo a los Trabajadores Autónomos (art. 17)

- **OBJETIVO: FLEXIBILIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE Y RECUPERACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROVOCADA INVOLUNTARIAMENTE POR EL COVID-19**
- **SOLICITUD DE ESTA NUEVA PRESTACIÓN:**
 - Pueden solicitarla las **personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas**
 - **Cuando quede suspendida su actividad** por la declaración del estado de alarma
 - **O cuando su facturación** en el mes anterior al de la solicitud de la prestación se vea **reducida, al menos, en un 75%** en relación con el promedio de facturación del semestre anterior
 - Incompatibilidad con cualquier otra prestación de la Seguridad Social
 - **También** pueden solicitarla los profesionales **autónomos con trabajadores/as a su cargo**: pueden tramitar el ERTE y la prestación económica para sus trabajadores/as sin obligación de cotizar por ellos
 - Los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado** con encuadramiento como trabajadores por cuenta propia tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos
- **REQUISITOS:**
 - a) **Estar afiliados y en alta**, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el RETA o en el RETM
 - b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida por RD 463/2020, de 14 de marzo, **acreditar la reducción de facturación en, al menos, un 75%**, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
 - c) **Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social**: si en la fecha de la suspensión de la actividad o de reducción de la facturación no se cumpliera el requisito, el órgano gestor invitará al pago al autónomo para que en el plazo improrrogable de 30 días naturales ingrese las cuotas (la regularización del descubierto tendrá plenos efectos para adquirir el derecho a la protección)
 - d) **Incompatibilidad** con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social
- **CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN:**
 - **Será del 70% de la base reguladora** (art. 339 LGSS), aunque no se cumplan con el periodo mínimo requerido para tener derecho a la prestación por el cese de actividad
- **DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN:**
 - Al ser extraordinaria **será de un mes a partir de la entrada en vigor del RDL 8/2020**, si bien **podrá ampliarse hasta** el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma en caso de prorrogarse la situación ocasionada por el COVID-19
 - **Anulación pago de cuotas de cotización** por pérdidas: este tiempo de percepción de la prestación **se entenderá cotizado, sin que suponga una reducción** de los periodos futuros de **prestación por cese de actividad**
- **COBERTURA Y GESTIÓN DE LA PRESTACION** (art. 346 LGSS)
 - Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas tendrán que dirigirse para la prestación:
 - A la Mutua con la que tengan concertada las contingencias profesionales
 - O al SEPE en los casos en que tuviesen la cobertura concertada con el INSS

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (art. 6)

- **OBJETIVO: FLEXIBILIZACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE JORNADA Y FAVORECER LA CONCILIACIÓN LABORAL**
- **Derecho de adaptación frente a la ausencia durante toda la jornada** de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten cambiar su jornada de trabajo por el cuidado a personas dependientes y tener que cuidar a personas afectadas por el Coronavirus o por las medidas dictadas para contenerlo
- **REQUISITOS:**
 - El trabajador ha de **acreditar 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, si concurren circunstancias excepcionales relacionadas para evitar la transmisión del COVID
- **Circunstancias Excepcionales:**
 - Las personas que **por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo** como consecuencia directa del COVID-19
 - Cuando existan decisiones adoptadas **por las Autoridades gubernativas** (cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención)
 - **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**
- **Concreción horaria:**
 - **Iniciativa de modificar la jornada del trabajador:** puede plantear cambio de turno, de horario, de centro de trabajo o trabajo a distancia; se debe ser una propuesta razonable y proporcional tratando de compatibilizar los cuidados con las necesidades de organización de la empresa
 - **En caso de no llegar a un Acuerdo:** mecanismos de conciliación antes de recurrir a la jurisdicción social
 - **Nuevo derecho de reducción de jornada especial**, para afectados por la crisis del Covid-19, que permite reducir la jornada hasta el 100%, con una reducción igual del salario. El reconocimiento de este derecho **no se considera como ausencia** del puesto de trabajo
- **Derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo** (art. 37.6 ET):
 - Si concurren las circunstancias excepcionales y con la reducción salarial correspondiente, debe **comunicarse a la empresa con 24 h. de antelación.**
 - En caso de **reducciones de jornada que lleguen al 100 %** el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable en atención a la situación de la empresa
 - No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida
- **Renuncia temporal de la adaptación de jornada por conciliación o reducción por cuidado de hijos o familiares que se viene disfrutando:**
 - Se podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos del disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas
 - La solicitud debe limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada y proporcionada

Carácter preferente del trabajo a distancia (art. 5)

- **OBJETIVO:** Facilitar el **TELETRABAJO** para garantizar la actividad empresarial y las relaciones de trabajo facilitando la preparación y dotación de las pymes al desarrollo digital
- **Obligación de las empresas de adoptar y facilitar las medidas oportunas** si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado
- **Las medidas del trabajo a distancia deberán ser prioritarias** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad, mitigando el requisito de contar con una valoración de riesgos laborales
- En sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, **dotación de soluciones de teletrabajo y la compra y leasing de equipamiento y servicios para la digitalización**; se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, conforme al art. 16 LPRL, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada por la propia persona trabajadora

Salvaguarda del empleo (DA Sexta)

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral del presente RDL 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

Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo (DT Primera)

- No se aplicarán las especialidades del art. 22.2 y 3 y art 23 del RDL a los expedientes de regulación de empleo iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este RDL y basados en las causas previstas en el mismo
- Las medidas extraordinarias en cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los arts. 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 RDL, siempre que deriven directamente del COVID-19.