

REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19
Este resumen se refiere exclusivamente al contenido laboral de la norma
 BOE de 18-03-2020

El objetivo prioritario de las medidas excepcionales de naturaleza laboral es garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

Se establecerán sistemas de organización que permitan <u>mantener la actividad por mecanismos alternativos</u> , particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas	Si ello es técnica y razonablemente posible Si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de teletrabajo 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, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.	

DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE CUIDADO RELACIONADAS CON EL COVID-19

I. Circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19

- ☞ Concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales 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.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora 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.

- ✓ *Derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.*
- ✓ *El ejercicio de este derecho individual debe 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 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*
- ✓ *El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.*

II. Derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19

Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.	
Es una prerrogativa cuya concreción inicial 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.	
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.	<p>Puede consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 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. ☞ 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.

Quien ya se encontrara disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, 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.

III. Derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo

<i>Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.</i>	
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	<p>Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.</p> <p>Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. En tal caso el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.</p>
Quien 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.	
El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.	

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Quien ya se encontrara disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, 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.

Las siguientes medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

<p>Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma</p>	<p>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</p> <p>O bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.</p>
<p>A los procedimientos comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto- Ley y basados en las causas previstas en el mismo, les serán de aplicación las medidas extraordinarias recogidas en el mismo.</p>	

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas, el procedimiento aplicable será el siguiente:

- a) 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 estas.
- b) 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.
- 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 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**.
- d) 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.

Medidas extraordinarias en materia de cotización <u>en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19</u>		
En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.	Se exonera 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	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.
En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.		
Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.		

- ☞ 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.
- ☞ La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

Se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento general de los ERTE:

Cuando que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19	El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores no deberá exceder del plazo máximo de 7 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 7 días.

- ☞ *En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas 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 conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.*
- ☞ *De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha 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.*

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas, en los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas organizativas, productivas o de fuerza mayor con base en las circunstancias extraordinarias derivadas del COVID-19:

- a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- b) No computar 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.

Las anteriores medidas 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.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS AFECTADOS POR DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA PARA LA GESTIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19

Vigencia	Beneficiarios	Requisitos
Vigencia limitada a un mes (desde 14/03 hasta 13/04 de 2020). Si el estado de alarma se prolongase más de un mes, vigencia hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.	Autónomos cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el estado de alarma.	Estar afiliados y en alta a 14/03/2020 en el RETA Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social ^(Nota) .
	Otros autónomos, 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.	Acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

Nota: si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera el requisito de hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, 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 prestación será el 70% del promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese. La cuantía máxima será de 941,22 €/mes. Cuando la persona trabajadora autónoma tenga uno o más hijos a su cargo, la cuantía máxima será de 1.210,14 €/mes.	El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado.
	El tiempo de su percepción 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.