

Publicadas medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19

- **Materias:** Laboral
- **Fecha:** 18/03/2020

El [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), articula una serie de medidas de apoyo a las empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales. En el **ámbito laboral**, las medidas se centran en el intento de garantizar la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, particularmente por **medio del trabajo a distancia**. En este sentido, se establecen medidas para facilitar los trámites previstos por la normativa aplicable y se pone en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMES dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

Asimismo, se establecen **medidas para favorecer la conciliación laboral**, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la **adaptación o reducción de su jornada**, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Resulta imprescindible **evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo**, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día. En este contexto

- a) Se recuerda que, pese a la reciente derogación del artículo 52 d) del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, conforme al artículo 54.1 de dicho cuerpo legal. Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.
- b) Se define de manera concreta la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.
- c) Las garantías se asocian al hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia.

Lo anterior, implica mejores condiciones en caso de solicitar una adaptación de la jornada, que permitiría mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva.

En relación a los **autónomos**, se ha creado una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Dando respuesta a una de las medidas solicitadas por las empresas se concretan aspectos importantes relacionados con la [suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada \(ERTEs\)](#)

- a) Se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de **fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada**
- b) **Se agiliza la tramitación** de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- c) Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan **acceso a la prestación contributiva por desempleo**, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. Recordemos que, en circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Otra novedad importante es el campo de las **cotizaciones sociales**. Siguiendo las medidas que hasta el momento venían aplicándose en los casos de fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales, se pretende reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19:

- a) Exoneración a las empresas del pago del **75 % de la aportación empresarial** a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el **100 % de la cuota** cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que

éstas se comprometan a **mantener el empleo**.

A esta medida, recordamos, se añadiría el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19,

A modo de resumen:

1.- Expedientes de regulación de empleo temporales (ERTE)

a) ERTES por fuerza mayor

I.- Se define situación de fuerza mayor a los efectos de aplicación de ERTES

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, 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del [Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

II.- Se agilizan los trámites

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, 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**.

III.- Exoneración e cotizaciones

La TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial (art. [273.2 LGSS](#)), 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 causa de fuerza mayor cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa 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.

En el caso de las personas trabajadoras, se matiza que a pesar de esta exoneración se mantendrá 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 [Ley General de la Seguridad Social](#).

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. 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.

Fuera de esta situación excepcional, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

b) ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

I.- Se instauran especificaciones agilizando la tramitación

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) 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. En caso de no conformarse esta representación, 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** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior **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.**

Importante:

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

- De forma supletoria a la especificaciones de los arts. [22](#) y [23](#) [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), en lo no regulado, ha de atenderse al procedimiento y requisitos vigentes hasta el momento regulado en los arts. 16-24 [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#).

- A la aplicación de los ambos ERTes, se asocian **medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo** en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), 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.**

Pueden consultar: [Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.](#)

2.- Cotizaciones sociales.

Como ya se ha adelantado, en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a **fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19**, se realizará una exoneración a las empresas del pago del **75 % de la aportación empresarial** a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el **100 % de la cuota** cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a **mantener el empleo.**

3.- Prestación por desempleo

Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan **acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario** para tener acceso a ella.

De forma adicional, **el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.**

En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Asimismo, se produce una **prórroga del subsidio por desempleo.**

a) La entidad gestora 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 la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración. (suspensión temporal art. [276.2 LGSS](#))

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 (suspensión temporal art. [276.3 LGSS](#)).

4.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena 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 en los términos que se**

resumen, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

I.- Circunstancias excepcionales para la adaptación del horario y reducción de jornada.

Se configura como 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, la adaptación del horario y reducción de jornada:**

- a) Cuando sea necesaria la **presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado**, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- b) 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.
- c) 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.

Importante:

- Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del [procedimiento de reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente como modalidad de los procesos especiales de trabajo](#) (art. 139 LJS).
- El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

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

Su 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.**

¿En qué consiste el derecho?

El derecho a la adaptación de la jornada 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 objeto del presente artículo. 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.

Periodo de aplicación

Se trata de medidas con carácter temporal y excepcional, que **se limitan al período excepcional de duración del COVID-19.**

II.- Reducción especial de la jornada de trabajo por guarda legal para cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad

Partiendo de las situaciones previstas en el artículo [37.6](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), las personas trabajadoras 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 tendrá derecho a una **reducción especial de la jornada de trabajo, cuando concurren las circunstancias excepcionales citadas en el punto I de este apartado**, con la **reducción proporcional de su salario.**

Esta [reducción especial de jornada por guarda legal](#), se regirá por lo establecido en los artículos [37.6](#) y [37.7](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), salvo por las siguientes **peculiaridades:**

- a) Deber de **comunicación a la empresa con 24 horas** de antelación.
- b) Podrá alcanzar el **100 % de la jornada si resultara necesario**, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo [37.6](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#). En este caso se matiza "el derecho de la persona trabajadora deberá

estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa".

c) **Se elimina el supuesto de que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida** establecido en el artículo [37.6](#) segundo párrafo [ET](#).

¿Y si la persona trabajadora ya se encuentra disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación o en reducción de jornada por guarda legal?

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 concurran 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.

5.- Teletrabajo

Facilitar la realización del teletrabajo en sectores y empresas donde no esté implementado.

6.- Reconocimiento y concesión automática de la [prestación por cese de actividad](#)

Se implanta una 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, con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#), o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, **los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, 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, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:**

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#), acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

c) Hallarse 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 cumpliera este requisito, 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.

2. La **cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora de esta prestación** (art. [339 LGSS](#)). Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

3. La prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una **duración de un mes**, ampliándose, en su caso, hasta el último día del 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 periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

4. La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

5. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

6. La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades a las que se refiere el artículo [346](#) del Texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#).

8.- Otras medidas a tener en cuenta

[Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo](#): Se amplían las bonificaciones a la Seguridad social para contratos fijos discontinuos que se realicen entre los meses de febrero y junio en los sectores del turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

[Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo](#), con efectos de 12/03/2020 pasa a considerarse como accidente laboral a efectos prestacionales los periodos de aislamiento o bajas laborales de las personas trabajadoras aisladas o contagiadas, de forma que, salvo mejora de convenio, se les abona el 75% del salario.