

TÍTULO

GUÍA PRÁCTICA DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CARÁCTER LABORAL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTA AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

RESUMEN

Se adjunta la **Guía práctica elaborada por CEOE y CEPYME que aborda las medidas de carácter laboral del Real Decreto Ley 8/2020 mediante la formula pregunta/respuesta**, con el fin de facilitar su aplicación por todo tipo de empresas y autónomos. En la Guía, además de tratar las cuestiones del ámbito laboral, se facilitan enlaces a documentos y Guías elaboradas desde la Administración.

Su contenido será actualizado según se vayan publicando nuevas disposiciones, instrucciones o criterios de las diferentes administraciones. Puedes consultarla también en la página web de Cepyme.

CONTENIDO

En la Guía se trata, de forma didáctica, de las siguientes cuestiones, de máxima actualidad en el actual contexto en el que se desarrolla la actividad de nuestras empresas, y especialmente las pequeñas y medianas:

- El **trabajo a distancia** (artículo 5).
- La **adaptación y/o reducción de jornada** (artículo 6).
- Las medidas excepcionales para la **tramitación de los expedientes temporales de regulación de empleo** de suspensión de contratos y reducción de jornada, por fuerza mayor (artículos 22 y 24), por causa económica, técnica, organizativa y de producción (artículo 23).
- Las medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo para trabajadores** incluidos en ERTS de este real decreto-ley (artículo 25).
- La limitación temporal de los **efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo** (artículo 26).

CONTENIDO

- Las medidas extraordinarias relativas a la **prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas** (artículo 27).
- La **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 (artículo 17)
- El **ejercicio de competencias** de los órganos y unidades de entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social (disposición adicional tercera).
- La **no aplicación suspensión plazos administrativos** del real decreto 463/2020 del estado de alarma (disposición adicional novena).

También se incluyen en la Guía **referencias a otras guías y documentos**, cuya consulta pueden resultar de interés a las empresas, tales como:

- La Guía elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social
- La Guía elaborada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- El Criterio remitido por la Dirección General de Trabajo a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.
- Se facilita el enlace del documento del Ministerio de Trabajo y Economía Social relativo a preguntas y respuestas más frecuentes sobre la presentación de ERTE,S derivados de coronavirus.
- Se incluye también el enlace de preguntas y respuestas más frecuentes en relación con el estado de alarma del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Madrid a 22 de marzo de 2020

CONTENIDO



**Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de
marzo, de medidas urgentes
extraordinarias para hacer frente al
impacto económico y social del
COVID-19**

**Guía Práctica de aplicación
de medidas de carácter laboral**

Versión V01
(Permanente actualización)

20 de marzo de 2020



INTRODUCCIÓN

Con fecha 18 de marzo se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**¹

Sin perjuicio de que esta guía aborda en exclusividad las cuestiones laborales, resulta de interés el compendio normativo “**Crisis Sanitaria COVID-19**”².

Pese a carecer de carácter normativo, se incluyen también las referencias pertinentes a las **Guías** elaboradas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**³ y el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**⁴, así como el **Criterio** remitido por la **Dirección General de Trabajo a las autoridades laborales de las comunidades autónomas**⁵.

Igualmente se facilita el enlace del documento del **Ministerio de Trabajo y Economía Social** relativo a **preguntas y respuestas más frecuentes sobre la presentación de ERTE,S derivados de coronavirus**⁶.

Y el de **preguntas y respuestas más frecuentes en relación con el estado de alarma del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo**⁷.

Como indicábamos, esta Guía práctica elaborada por CEOE y CEPYME aborda exclusivamente las **medidas de carácter laboral del Real Decreto Ley 8/2020** mediante la formula pregunta-respuesta, al objeto de **facilitar su aplicación por las empresas, incluidas las pymes y los autónomos**. Su contenido **irá actualizándose** conforme se publiquen nuevas disposiciones, instrucciones o criterios de las diferentes administraciones.

Las **materias del índice** están **hipervinculadas** para una mejor localización en el texto.

¹ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

² BOE. Crisis Sanitaria COVID-19.

³ Guía de Medidas Laborales Excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020.

⁴ FAQs. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

⁵ Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-81 I bis CRA, de 19 de marzo de 2020).

⁶ FAQs. Ministerio de Trabajo y Economía Social, sobre la presentación de ERTE,S derivados del Coronavirus.

⁷ FAQs. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.



ÍNDICE DE MEDIDAS

- **TRABAJO A DISTANCIA** (artículo 5).
- **ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA** (artículo 6).
- **MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE,S) DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA:**
 - **ERTE,S POR FUERZA MAYOR** (artículos 22 y 24).
 - **ERTE,S POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN** (artículo 23).
- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA TRABAJADORES INCLUIDOS EN ERTE,S DE ESTE REAL DECRETO-LEY** (artículo 25).
- **LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO** (artículo 26).
- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RELATIVAS A LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y A LA DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS** (artículo 27).
- **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** (artículo 17).
- **EJERCICIO DE COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS Y UNIDADES DE ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES DE LA SEGURIDAD SOCIAL** (Disposición adicional tercera).
- **NO APLICACIÓN SUSPENSIÓN PLAZOS ADMINISTRATIVOS DEL REAL DECRETO 463/2020 DEL ESTADO DE ALARMA** (Disposición adicional novena).

TRABAJO A DISTANCIA (artículo 5)

01. ¿Debe la empresa implantar el teletrabajo?

La empresa debe intentarlo siempre que sea técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación necesario resulte proporcionado.

La norma entiende que el teletrabajo es **prioritario** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. **Esta circunstancia debería ser tenida en cuenta por las empresas en el momento de solicitar los ERTE,S.**

02. ¿Debe realizar la empresa la evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el trabajo a distancia?

No, con **carácter excepcional**, motivado por la situación de emergencia de salud pública actual, **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, a través de una **autoevaluación realizada voluntariamente** por la propia persona trabajadora.

Esta excepción **no se aplicará** a los sectores, empresas o puestos de trabajo en los que estuviera previsto el trabajo a distancia con anterioridad.

03. ¿Está obligado el trabajador a realizar la autoevaluación de riesgos del puesto de trabajo?

La autoevaluación **tiene carácter voluntario** para la persona trabajadora mientras dure esta situación de excepcionalidad.

04. ¿Puede la empresa obligar a teletrabajar a sus empleados?

El Real Decreto-ley 8/2020 recoge la obligación de establecer **sistemas de organización que permitan el mantenimiento de la actividad por mecanismos alternativos**, particularmente por medio del **trabajo a distancia**. En ese sentido la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social insiste en la necesidad de **“promover fórmulas de trabajo a distancia, con el objetivo de mantener la actividad económica y que las personas trabajadoras no sufran mermas en sus ingresos.”**

05. ¿Qué vigencia tiene esta medida?

Esta medida tiene vigencia durante el plazo de **un mes desde su entrada en vigor**, según la disposición final décima del Decreto Ley sin perjuicio de que, previa



evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

ADAPTACIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA (artículo 6)

DISPOSICIONES COMUNES A LA ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

06. ¿Qué personas trabajadoras pueden acceder a la adaptación y/o reducción de jornada?

Pueden acceder **quienes acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho y de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, cuando concurren circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

07. ¿Cuándo se entiende que concurren circunstancias excepcionales y los cuidados a familiares están justificados por la situación derivada del COVID-19?

- Cuando el **cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad**, 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 estos familiares de la persona trabajadora.
- Cuando **quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo** por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

08. ¿Qué deber de cuidados a familiares justifica la adaptación y/o reducción de jornada?

Los cuidados **que requieren de la atención directa de la persona trabajadora de manera presencial.**

09. **¿Cómo se configura este derecho de adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19 para los progenitores o cuidadores?**

Se trata de un **derecho individual de cada uno de los progenitores** o cuidadores.

10. **¿Cómo se conjugan las solicitudes de adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19 con las necesidades organizativas de la empresa?**

Estas **adaptaciones** de jornada y de horario **deben ser justificadas, razonables y proporcionales a la situación de la empresa**, particularmente en el caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden a ellas en la misma empresa.

11. **¿Qué sucede en los supuestos en los que la persona trabajadora se encuentra 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 artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores?**

En estos casos, la persona trabajadora podrá **renunciar temporalmente** a él o tendrá derecho a que **se modifiquen los términos de su disfrute**, mientras duren las circunstancias excepcionales de crisis sanitaria, siempre que se requiera y se justifique.

En todo caso, estas modificaciones deben **acomodarse tanto a las necesidades concretas de cuidado de la persona trabajadora como a las necesidades de organización de la empresa**. Se **presume**, salvo prueba en contrario, que la **solicitud de modificación** del ejercicio de estos derechos de conciliación está justificada, es razonable y proporcionada.

12. **¿Puede la persona trabajadora proceder unilateralmente a la adaptación y/o reducción de jornada?**

Como quiera que **dichas medidas deben ser justificadas, razonables y proporcionales** a la situación de la empresa y compatibles con las necesidades acreditadas por otros trabajadores, se entiende que requieren de la necesaria **autorización de la empresa**.

(*) A este respecto la **Guía del Ministerio de Trabajo**⁸ indica que *“El MECUIDA establece mecanismos que dan derecho a la persona para que la empresa reorganice su trabajo a efectos de facilitar el cuidado, o reducir su jornada con pérdida proporcional del salario, y sin que su ausencia pueda implicar ninguna sanción.”*

13. ¿Cuál es el procedimiento para tramitar los conflictos que surjan de la adaptación y/o reducción de jornada por causas relacionadas con el COVID-19?

Los conflictos que se puedan generar **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, relativo al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

14. ¿Qué vigencia tienen estas medidas?

Estas medidas tienen vigencia durante el plazo de **un mes desde su entrada en vigor**, según la disposición final décima del Decreto Ley sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

15. ¿Qué requisitos debe tener la solicitud de adaptación de jornada por deberes de cuidados por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19?

La persona trabajadora debe concretar en la solicitud inicial el **alcance y el contenido de la adaptación de jornada, justificando y acreditando las necesidades** concretas de cuidado que debe dispensar.

16. ¿Cómo se articula el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada?

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

⁸ Guía de Medidas Laborales Excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020.



de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

17. **¿Cómo puede concretarse el derecho a la adaptación de la jornada en estas circunstancias excepcionales?**

Puede concretarse en la distribución del tiempo de trabajo o de **cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado requerido**. 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, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de la medida.

REDUCCIÓN DE JORNADA

18. **¿En qué supuestos puede la persona trabajadora solicitar una reducción especial de jornada con reducción proporcional del salario?**

Quando 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 o 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**, desempeñe o no actividad retribuida.

Para ello, además, debe **concurrir alguna de las siguientes circunstancias**:

- Que la **presencia de la persona trabajadora para prestar cuidados** sea necesaria por razones de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa del COVID-19.
- **Que 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 estos familiares de la persona trabajadora.
- Están incluidas las **situaciones** que requieran la presencia de la persona trabajadora porque **la persona que hasta el momento se hubiera encargado**

del cuidado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

19. ¿Cuál es el procedimiento para establecer esta reducción especial de jornada por circunstancias relacionadas con el COVID-19?

La persona trabajadora que quiera acogerse a esta reducción debe **comunicarlo a la empresa al menos con 24 horas de antelación**.

Se rige por lo dispuesto en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

20. ¿Qué proporción de jornada puede reducirse en estas circunstancias excepcionales?

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción que **podrá alcanzar el 100% de la jornada**, con la **reducción proporcional de su salario**. Se elimina, de manera excepcional y temporal, el límite máximo de reducción de jornada de la mitad de la duración de ésta, contemplado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de **reducciones de jornada que lleguen al 100%** el derecho de la persona trabajadora deberá estar **justificado y ser razonable y proporcionado** en atención a la situación de la empresa.

MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE,S) DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

DISPOSICIONES COMUNES A LOS ERTE,S POR FUERZA MAYOR Y A LOS ERTE,S POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN

El **Decreto Ley** persigue el objetivo de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. Con esta finalidad **prioriza, frente a los ERTE,S, cualesquiera otras medidas de organización que permitan mantener la actividad**.

No se aplicarán las especialidades procedimentales de este Real Decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo **iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de éste** basados en las causas previstas en la mismo (**Disposición transitoria primera**).

Las medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo** reguladas en los artículos 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 Real Decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.**

La **vigencia de las medidas extraordinarias** recogidas en el Decreto Ley (artículos 22, 23, 24 y 25 estarán vigentes **mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (artículo 28).**

ERTE,S POR FUERZA MAYOR (artículos 22 y 24)

Las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones para la fuerza mayor están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. (**Disposición adicional sexta**).

21. ¿Qué es fuerza mayor a los efectos de este Real Decreto-ley?

Aquella que tiene su **causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.** En concreto:

- La acreditación por la empresa de la **imposibilidad de seguir prestando servicios** -total o parcialmente- por la **declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo⁹.**
- **Decisiones** vinculadas con el COVID-19 **adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.**
- Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el **contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo** que queden debidamente acreditadas.

⁹ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- **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 mercancías, **falta de suministros** que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del COVID-19.

22. ¿Cómo se inicia el procedimiento?

Mediante **solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente**, 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**.

23. ¿A quién comunica la empresa el inicio del procedimiento?

La empresa deberá comunicar su solicitud, además de la autoridad laboral, **a las personas trabajadoras** y trasladar el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa, **a la representación de los trabajadores, en caso de existir**.

24. ¿Existe alguna especialidad o limitación dependiendo del número de trabajadores afectados que exima de la intervención de la autoridad laboral?

No, 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**.

25. ¿El Informe previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es preceptivo o potestativo?

La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será **potestativa** para la autoridad laboral y en caso de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de **cinco días**.

26. ¿En qué plazo ha de resolver la autoridad laboral?

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.

27. **¿Cómo se interpreta el silencio de la Administración?**

Si la administración no resuelve en el plazo de cinco días, se entenderá estimada la constatación de fuerza mayor por **silencio administrativo positivo**.

28. **¿Qué contenido tendrá la resolución de la autoridad laboral?**

La resolución de la autoridad laboral 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.

29. **¿Qué ocurre en los casos de afectación parcial?**

En estos casos, la **medida podrá ser parcial y será necesario acreditar la vinculación a la pérdida de actividad directa** a fin de que sólo se vean afectadas las personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender.

30. **¿Desde cuándo surtirán efecto las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada?**

Desde la **fecha del hecho causante** de la **fuerza mayor**.

31. **¿Por cuánto tiempo se extienden los efectos de los ERTE,S por fuerza mayor?**

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

(*) Según el **criterio de la Dirección General de Trabajo**¹⁰ *“se extenderán durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo ... o mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor.”*

32. **Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por fuerza mayor ¿qué procedimiento han de seguir?**

El **procedimiento específico** previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero con las **salvedades** siguientes:

¹⁰ Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (DGE-SGON-81 I bis CRA, de 19 de marzo de 2020).

- El plazo para la emisión de **resolución por parte de la autoridad laboral** será de cinco días desde la solicitud.
- 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.

33. ¿Debe la empresa seguir abonando las cuotas a la Seguridad Social en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor? (artículo 24)

En estos casos, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, **así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.**

34. ¿Cuánto tiempo durará la exoneración del pago?

Mientras dure **el período de suspensión** de contratos o **reducción de jornada.**

35. ¿Cuál es el porcentaje de exoneración?

Depende del **número de trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social que tuviera la empresa **a 29 de febrero de 2020:**

- **100%** de la aportación empresarial: en el caso de empresas de **menos de 50 trabajadores.**
- **75%:** si la empresa tuviera **50 trabajadores o más.**

36. ¿Afecta esta exoneración a los trabajadores?

No. Esta exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, 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 Ley General de la Seguridad Social.

37. ¿Quién aplicará la exoneración del abono de las cuotas por las empresas?

La **Tesorería General de la Seguridad Social** a instancia del empresario.

38. **¿Qué debe hacer la empresa para que se aplique esta exoneración?**

Solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, con remisión de una comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

39. **¿Qué será necesario a efectos de control de dicha exoneración de cuotas?**

Será suficiente la **verificación** de que el **Servicio Público de Empleo Estatal** procede al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

40. **¿Cómo se comprobará la información trasladada por las empresas?**

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.

ERTE,s POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN (artículo 23)

41. **¿Cuándo se puede acudir a medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas?**

Las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas en **causas económicas** -situación económica negativa en sentido amplio- o **productivas por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el COVID-19**.

42. **¿Quiénes integran la comisión representativa de las personas trabajadoras para negociar el ERTE en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores?**

Esta comisión 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 o, en caso de no conformarse esta representación, **por trabajadores de la propia empresa**.

(*) CEOE dispone, por cortesía de los sindicatos, de los listados de personas de contacto de UGT y CCOO, tanto a nivel territorial como sectorial, para garantizar la efectividad del trámite de consultas.

43. ¿Cuántas personas integran la comisión antes indicada?

En el primer caso, la comisión estará conformada por **una persona por cada uno de los sindicatos** que cumplan dichos requisitos. En el segundo, por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, democráticamente por los propios trabajadores.

44. ¿Cómo se toman las decisiones?

En el primer caso, las **mayorías representativas** correspondientes. En el segundo, por **mayoría**.

45. ¿En qué plazo deberá estar constituida la comisión representativa?

La comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de **cinco días**.

46. ¿Qué duración máxima tendrá el período de consultas?

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa, a la que hemos aludido antes, no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**.

47. ¿El Informe previo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es preceptivo o potestativo?

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **es potestativo** a solicitud de la autoridad laboral, y se **emitirá en el plazo improrrogable de siete días**.

48. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales afectados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas ¿qué procedimiento han de seguir?

El **procedimiento específico** previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero con las **salvedades** siguientes:

- El **periodo de consultas** no deberá exceder del plazo máximo de siete 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 cinco días.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA TRABAJADORES INCLUIDOS EN ERTE,S DE ESTE REAL DECRETO LEY (artículo 25)

49. ¿En qué supuestos pueden acceder las personas trabajadoras a la prestación contributiva por desempleo?

En los **supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores** (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este Real Decreto-ley.

50. ¿Qué personas trabajadoras tienen derecho a dicha prestación contributiva por desempleo?

Podrá reconocerse el derecho a la prestación contributiva por desempleo a:

- Los **trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social**.
- Los **trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social** que protegen dicha contingencia.
- Los **trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión**, en las condiciones previstas en este título.
- Los **funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado** en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.
- Los **miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales** constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con



dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución, en las condiciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena.

- Los **altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos**, en las condiciones previstas para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.
- Las personas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo** asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

51. ¿Qué requisitos o condiciones han de tenerse en cuenta para el reconocimiento del derecho a dicha prestación contributiva por desempleo?

Se podrá acceder a la prestación contributiva por desempleo, **aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello.

En todos los casos, **se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley.**

52. ¿Cuál será la cuantía de la prestación contributiva por desempleo?

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.

53. ¿Cuál será la duración de la prestación contributiva por desempleo?

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.

54. ¿Cómo afectará la percepción de esta prestación a derechos futuros?

No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo como consecuencia de estas circunstancias excepcionales a los



efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, lo que se conoce como “contador a cero”.

55. ¿Cómo se llevará a cabo el inicio, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo?

La iniciación, instrucción y resolución del 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** derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

En el caso de las personas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo** asociado, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

56. ¿Se recoge alguna particularidad para los trabajadores fijos discontinuos?

Tanto los **trabajadores fijos discontinuos como aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos** que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, **podrán volver a percibir, con un límite máximo de 90 días, las prestaciones por desempleo percibidas cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.**

Para **determinar el periodo** que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, **se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.** En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE SOLICITUDES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO (artículo 26)

57. **¿Se eliminan temporalmente los efectos derivados de la presentación de solicitudes de prestaciones o subsidios por desempleo fuera de plazo?**

Sí. Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, se suspende la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2¹¹ y 276.1¹² del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que la **presentación de las solicitudes** de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada **fuera de los plazos establecidos no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación** correspondiente.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RELATIVAS A LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y A LA DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS (artículo 27)

58. **¿Se contemplan medidas extraordinarias para los subsidios por desempleo?**

Sí, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por el Instituto Social de la Marina **podrá suspender la aplicación de lo dispuesto en:**

- El segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social **para que las entidades gestoras correspondientes puedan prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo** en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, de manera que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.
- El tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, **en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, no se interrumpirá el**

¹¹ El artículo 268.2 contempla que quienes acreditando los requisitos establecidos en el artículo 266, relativo al nacimiento del derecho a las prestaciones, presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

¹² El artículo 276.1 determina el nacimiento del derecho al subsidio a partir del día siguiente al de la solicitud si se presenta la misma transcurrido el plazo citado.



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.

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 (artículo 17)

59. ¿Quién puede solicitar la prestación extraordinaria por cese de actividad?

Quien cumpla los siguientes **requisitos**:

- Estar **afiliado y en alta en la fecha de declaración de estado de alarma** (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- **Desempeñar una actividad directamente suspendida** en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
- Para el resto de actividades, **acreditar la reducción de su facturación en el mes anterior** al que se solicita la prestación en, al menos, un **75% en relación** con la facturación efectuada en el **semestre anterior**.
- 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 la reducción de la facturación no se cumpliera el requisito anterior, **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.

60. ¿Quién gestiona la prestación?

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, es decir:

- En el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el **Instituto Social de la Marina**.

- En el ámbito del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el **Servicio Público de Empleo Estatal**.

61. ¿A cuánto asciende esta prestación extraordinaria?

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 Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre). **Cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización** para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al **70% de la base mínima de cotización** en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

62. ¿Cuánto dura la prestación?

Esta prestación extraordinaria durará **un mes** a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de declaración del estado de alarma, **o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma**, en el supuesto de que éste se prorrogue y tenga una duración superior a un mes.

63. ¿Qué pasa con las cotizaciones mientras dure la prestación?

El **tiempo de percepción** de esta prestación extraordinaria **se entenderá como cotizado**.

64. ¿Se puede solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad en el futuro?

Sí, y **no se reducirán los periodos de esta prestación** a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro por la percepción de esta prestación extraordinaria.

65. ¿Se puede percibir otra prestación del Sistema de Seguridad Social?

No, la percepción de esta prestación extraordinaria es **incompatible con cualquier otra del Sistema de Seguridad Social**.

66. ¿Qué pasa con los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado?

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 antes citados.

EJERCICIO DE COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS Y UNIDADES DE LAS ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Disposición adicional tercera)

67. ¿Se podrán extender el ejercicio de las competencias de órganos y unidades de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social?

Sí, mediante autorización del Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

68. ¿A qué ámbito territorial podrán extenderse dicho ejercicio de competencias?

A todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que se determine.

NO APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS ADMINISTRATIVOS DEL REAL DECRETO 463/2020, DEL ESTADO DE ALARMA (Disposición adicional novena)

69. ¿La suspensión de los plazos administrativos que dispone el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, afecta a los plazos previstos en el presente Real Decreto-ley?

No, a los plazos previstos en el presente Real Decreto-ley **no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos** prevista en la Disposición Adicional Tercera del **Real Decreto 463/2020**, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
