


# GUÍA SOBRE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020

# GUÍA SOBRE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020

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 (BOE del 18 de marzo) establece un conjunto de medidas de carácter laboral que tratan de dar una respuesta temporal e inmediata a la situación de emergencia y excepcionalidad provocada por el COVID-19.

## FINALIDAD DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

**Cualesquiera medidas alternativas que se puedan implementar deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad**

## ÁMBITO SUBJETIVO

Las medidas incluidas en esta guía, cada una según su contenido y efectos, son aplicables a:

- **Personas trabajadoras** por cuenta ajena
- **Socias y socios trabajadores** que coticen al desempleo de:
  - Cooperativas de trabajo asociado
  - Sociedades laborales
- **Trabajadoras y trabajadores autónomos**, en su condición de empleadoras
- **Empresas**

**Las medidas** previstas en esta norma, que afectan directamente al **ámbito laboral**, se resumen en las siguientes:

| | |
|---|---|
| 1 | **Medidas de promoción de trabajo a distancia (artículo 5)** |
| 2 | **EL MECUIDA: Nuevo derecho de adaptación horaria y reducción de jornada (artículo 6)** |
| 3 | **Medidas excepcionales para la tramitación de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (artículo 22 y 23)** |
| 4 | **Ampliación de la protección por desempleo de las personas afectadas por ERTE (artículo 25)** |
| 5 | **Beneficios del desempleo para personas contratadas a tiempo parcial y fijas-discontinuas (artículo 25)** |
| 6 | **Prórroga automática de la prestación y subsidio por desempleo sin necesidad de desplazamiento a la oficina pública (artículos 26 y 27)** |

La presente Guía pretende exponer las líneas esenciales de esta regulación y sus consecuencias prácticas. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que se emite a mero título informativo, sin perjuicio de las competencias de interpretación de las normas atribuidas al orden jurisdiccional o la labor de vigilancia del cumplimiento de las normas que corresponde al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

# 1. EL TRABAJO A DISTANCIA

Siempre que sea razonable, técnicamente posible y no suponga un esfuerzo de adaptación desproporcionado, **las empresas promoverán fórmulas de trabajo a distancia**, con el objetivo de mantener la actividad económica y que las personas trabajadoras no sufran mermas en sus ingresos.

**Sólo** en aquellos supuestos en que se implante **por primera vez** por motivo de la situación de excepcionalidad derivada del Covid-19, se exceptúan los requisitos reflejados en las normas preventivas en cuanto a la evaluación de riesgos, sustituyéndose por una autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora.

# 2. EL MECUIDA: NUEVO DERECHO DE REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA

**El MECUIDA** establece mecanismos que dan derecho a la persona para que la empresa reorganice su trabajo a efectos de facilitar el cuidado, o a reducir su jornada con pérdida proporcional del salario, y sin que su ausencia pueda implicar ninguna sanción.

Las condiciones y requisitos de su disfrute se encuentran resumidas en el documento recogido en la página web del Ministerio de Trabajo e Economía Social:

www.mitramiss.gob.es

# 3. MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA

## - ERTE BASADO EN FUERZA MAYOR TEMPORAL

- **¿Qué es la fuerza mayor temporal relacionada con el Covid-19?**

El Real Decreto-Ley especifica en qué consiste la fuerza mayor temporal derivada del Covid-19:

**Causas directas**

a) Medidas gubernativas de contención adoptadas como consecuencia del Covid -19, incluida la declaración del estado de alarma.

b) Incidencia de la enfermedad en la plantilla, ya sea de manera directa, o por razones de aislamiento preventivo decretados por razones médicas acreditadas.

**Causas indirectas**

a) Pérdidas de actividad

b) Suspensión o cancelación de actividades

c) Cierre temporal (locales de afluencia pública)

d) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

- **De concepto:** La fuerza mayor temporal debe ser un **acontecimiento ajeno al círculo de decisión empresarial**. En este sentido, una decisión de la empresa de suspensión de actividades que no esté fundada en causas ajenas a su exclusiva voluntad no será suficiente, en sí misma, para justificar dicha *vis mayor*.

- **Temporales:** En principio, la fuerza mayor temporal, dada la situación de excepción actual, se entenderá acreditada **para el periodo temporal que dure el Estado de Alarma**, según las disposiciones de la autoridad gubernativa. Ello sin perjuicio de los medios de prueba que, en un sucesivo expediente, pueda la empresa presentar y que permitan acreditar la continuación de la causa dé fuerza mayor temporal.

- **Personales:** La proporcionalidad exigible en todos los expedientes de regulación de empleo supone que **sólo se vean afectadas por la causa aquellas personas trabajadoras cuya jornada resulta imprescindible reducir o cuyo contrato resulta ineludible suspender**. En este sentido, si la actividad empresarial puede mantenerse en ciertos ámbitos o actividades, la empresa deberá solicitar una medida proporcional a la actividad suspendida por las medidas de excepcionalidad o la afectación de la plantilla, y no superior a esta.

- **Procedimiento aplicable a los ERTE de fuerza mayor**

Las normas del procedimiento de tramitación y autorización aplicables a los ERTES solicitados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020 serán **las ordinarias**, reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

En relación a los ERTE solicitados a partir del 18 de marzo de 2020, e**l** procedimiento que se aplica por las causas descritas relacionadas con el Covid-19, presenta las **siguientes especialidades** respecto del común:

- Documentación a presentar por la empresa: 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.

- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Su solicitud es potestativa para la autoridad laboral y deberá emitirse en el plazo de 7 días.

En consecuencia, en el resto de cuestiones procedimentales (autoridad laboral competente, comunicación a personas trabajadoras y representación legal, plazo de 5 días para la emisión de la resolución por la autoridad laboral, etc.) se seguirán las instrucciones dispuestas en la normativa común referida en el primer párrafo.

Por último, debe tener en cuenta que, en el supuesto la resolución de la autoridad laboral no declare la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por los motivos referidos en el apartado siguiente y con las particularidades que en el mismo se describen.

## - ERTE BASADO EN CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS RELACIONADAS CON EL COVID-19

Se aplican las **reglas comunes** previstas en la normativa reguladora descrita en el punto anterior, **con las siguientes especialidades**:

- Comisión representativa de las personas trabajadoras: Deberán asumirla, por el siguiente orden:
    1. La representación unitaria.
    2. De no existir RLT, los sindicatos representativos y más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que resulte de aplicación.
    3. De no ser posible la constitución de esta comisión sindical, la comisión ad hoc elegida conforme a lo previsto en el artículo 41.4ET

  En cualquier caso, el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras es de 5 días.

- Periodo de consultas: No podrá exceder de un máximo de 7 días.

- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Su solicitud es potestativa para la autoridad laboral y deberá emitirse en el plazo de 7 días.

## 4. AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL ERTE

Se establecen dos garantías de derechos para las personas trabajadoras afectadas por ERTE tramitados conforme a las causas referidas en los dos apartados anteriores:

a) Reconocimiento del derecho a la prestación por contributiva por desempleo con independencia del periodo de cotización previo.

b) Contador a cero: La prestación por desempleo disfrutada durante los ERTE basados en causas relacionadas con el Covid-19 no

Las personas que trabajan a tiempo parcial o bajo un contrato fijo-discontinuo van a verse afectadas de forma diferente en su actividad por el Covid-19, ya que, por las características de su modalidad contractual, es probable que no sean afectadas por ERTE sino directamente por un periodo de inactividad.

# 5. BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA PERSONAS CONTRATADAS A TIEMPO PARCIAL Y FIJAS- DISCONTINUAS

Estas personas recuperarán las prestaciones que perciban durante el periodo de inactividad consecuencia del impacto del Covid-19, por el cual se entenderá:

- Aquel que resulte por diferencia respecto del efectivamente trabajado el año anterior en esta fecha
- En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Se ha establecido a estos efectos un límite máximo de 90 días, que serán considerados periodo no consumido, en función de los periodos que queden acreditados conforme a estas normas, reconociéndose de modo automático por el SEPE.

La imposibilidad de presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo, o la realizada fuera de los plazos establecidos legalmente, no afectará duración del derecho a la prestación correspondiente.

## VIGENCIA DE LAS MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES CONTRA EL COVID-19 APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020

- El **contador a cero** recogido en la medida 4 y los **beneficios** de la media 5 se aplicarán a todos los ERTE y periodos de inactividad, respectivamente, relacionados con el Covid, aún cuando se hubieran tramitado o producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020.

- **Las medidas 3, 4 y 5 de esta Guía** estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

- **Las medidas 1, 2 y 6 de esta Guía** tendrán una vigencia de un mes desde el 18 de marzo, prorrogable por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley y previa evaluación de la situación.