

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

**Disposición Adicional 6ª:** *Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto ley 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.*

## CAPÍTULO I

### Servicios sociales

Refuerzo de los servicios sociales, en colaboración con las CCAA (servicios domiciliarios a personas dependientes, ayudas económicas a familias cuidadoras, incremento y refuerzo del funcionamiento de la teleasistencia domiciliaria, etc).

### Garantía de suministro de agua y energía eléctrica a consumidores vulnerables

Durante todo el mes de abril no podrá suspenderse el suministro a consumidores vulnerables, vulnerables severos o en riesgo de exclusión social (descritos en el RD 897/2017).

El bono social que venza antes del 15/09/2020 será automáticamente prorrogado hasta dicha fecha.

Se suspende, durante 6 meses, la actualización del precio máximo de venta de gases licuados del petróleo envasados y de la tarifa de último recurso de gas natural.

### Carácter preferente del trabajo a distancia

El trabajo a distancia se establece como prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Evaluación de riesgos (PRL): se entenderá cumplida, con carácter excepcional, a través de la autoevaluación realizada voluntariamente por la persona trabajadora.

## **Derecho de los trabajadores a la adaptación de horario y a la reducción de jornada**

Si se acreditan deberes de cuidado del cónyuge/pareja de hecho y/o de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, los trabajadores tendrán derecho a ello en circunstancias excepcionales: que tengan que atender a dichas personas por razón de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa del COVID-19, también por cierre de centros educativos o bien para sustituir a la persona que venía prestando los cuidados y ahora no pueda hacerlo.

Ambos se consideran derechos de conciliación de las personas trabajadoras; en caso de conflicto con la empresa: jurisdicción Social.

1. Derecho de adaptación de horario (cambio en la distribución del tiempo de trabajo): la concreción corresponde a los trabajadores, con carácter temporal.
2. Reducción especial de jornada: comporta reducción proporcional de salario. Se aplica a esta reducción lo previsto en los art. 37.6 y 37.7 del ET.
  - Deber comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación.
  - Puede alcanzar hasta el 100% de la jornada. En este caso, deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
  - En el supuesto del art. 37.6, no será necesario que el familiar que requiera atención no desempeñe actividad retribuida.

*37.6. ET. 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 tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Tendrá el mismo derecho 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, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.*

**37.7. ET.** *La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.*

*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas 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](#).*

### **Moratoria de deuda hipotecaria por adquisición de vivienda habitual**

Dirigida a deudores en supuestos vulnerables económicamente (y a sus avaladores y fiadores). Se entiende tal vulnerabilidad económica cuando:

- Sean trabajadores desempleados
- Si son empresarios o profesionales, que tengan pérdida de ingresos o caída sustancial de las ventas.

#### **REQUISITOS:**

- Los ingresos de la unidad familiar no pueden superar:
  - o 3 veces IPREM; más 0,1 veces IPREM por cada hijo a cargo; más 0,1 veces por integrantes de > 65 años.
  - o En caso de miembro con discapacidad >33% o incapacidad permanente: 4 veces IPREM.
  - o En caso de miembro con parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad o enfermedad grave: 5 veces IPREM.
- La cuota hipotecaria más gastos y suministros básicos debe suponer más del 35% de los ingresos netos de la unidad familiar.
- El esfuerzo de la carga hipotecaria sobre la renta familiar, debido a la emergencia sanitaria, se haya multiplicado al menos por 1,3.

#### **PLAZOS:**

Plazo de solicitud al acreedor: hasta 15 días después del fin de la vigencia de este RD Ley.

El acreedor deberá reconocerla en 15 días.

No se aplicarán intereses moratorios.

Art. 11 del RD Ley establece la documentación acreditativa a solicitar y aportar.

### **Prestación extraordinaria por cese de actividad**

Derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad aplicable a trabajadores autónomos y socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por el RETA.

#### VIGENCIA:

Un mes a partir de la entrada en vigor de este RD Ley (17/03/2020) o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma en el caso de que se prolongue más de un mes.

#### REQUISITOS:

- Cuando sus actividades se suspendan por lo previsto legalmente (estado de alarma), o bien
- Cuando su facturación del mes anterior a la fecha de solicitud se haya reducido en al menos un 75% en relación al promedio de facturación del semestre anterior;
- Estar afiliados y en alta en la Seguridad Social en la fecha de declaración del estado de alarma (14/03/2020);
- Estar al corriente en el pago de cuotas (en caso de que no, opera el mecanismo de invitación al pago: deberá abonarlas en el plazo de 30 días naturales).

#### CUANTÍA:

70% de la base reguladora.

#### DURACIÓN:

Un mes (ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma si este se prorroga y dura más de un mes).

#### INCOMPATIBILIDAD:

Con cualquier otra prestación del sistema de la Seguridad Social.

#### GESTIÓN:

Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

## **CAPÍTULO II**

### **ERTES (medidas de flexibilización)**

Se considerarán **ERTES POR FUERZA MAYOR** (art. 47 ET) los que tengan causa directa en pérdidas de la actividad a consecuencia del COVID-19, incluido el estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de la actividad
- Cierre temporal de locales con afluencia pública
- Restricciones de transporte público
- Suspensión de la movilidad de personas, mercancías o suministros

- Situaciones extraordinarias debido a contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.

Las circunstancias deben quedar debidamente acreditadas.

**PROCEDIMIENTO (asalariados):**

- Solicitud de la empresa acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación que la acredite.
- Comunicación de la empresa a los trabajadores y traslado del informe y la documentación mencionados a la representación legal de los trabajadores (en caso de haberla).
- La fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral.
- La autoridad laboral tiene un plazo de 5 días desde la fecha de solicitud para resolver, previo informe de la ITSS si procede, limitándose a constatar la existencia o no de la fuerza mayor alegada.
- Es la empresa quien decidirá la aplicación de la suspensión de contratos/reducciones de jornada, que tendrá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

**PROCEDIMIENTO (socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en RGSS):**

Se les aplica el procedimiento previsto en el RD 42/1996 (que remite al RD 1043/1985), excepto en el plazo de resolución e informe de la ITSS que se regirán por lo dispuesto en este RD Ley.

**Art. 4.º RD 1043/1985**

*En el supuesto a que se refiere el apartado b), del artículo anterior, el procedimiento será el siguiente:*

*1. Será Autoridad Laboral competente para declarar la situación legal de desempleo de los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo asociado, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde tenga su domicilio la Cooperativa. Si la Cooperativa tuviera varios centros de trabajo en distintas provincias conocerá la Dirección General de Trabajo, salvo delegación expresa en una de las Direcciones Provinciales competentes por razón del lugar.*

*2. La iniciación del procedimiento administrativo ante la Autoridad Laboral se realizará por la representación legal de la Cooperativa, previo acuerdo de su Asamblea General.*

*3. En el escrito de iniciación, deberá hacerse constar, al menos, los siguientes extremos:*

*a) Nombre del solicitante, legitimación para iniciar el expediente y domicilio que señala a efecto de notificaciones.*

*b) Nombre y domicilio social de la Cooperativa, número de inscripción en la Seguridad Social, centros de trabajo que tiene y número de socios-trabajadores y de trabajadores asalariados ocupados en cada uno de ellos.*

*c) Causa justificativa del desempleo.*

*4.º Al escrito de iniciación la Cooperativa deberá acompañar los siguientes documentos:*

*a) Certificación literal del acuerdo de la Asamblea General del cese definitivo de los socios trabajadores.*

*b) Relación de los socios trabajadores cuya declaración de desempleo se solicita, con indicación de los números del Documento Nacional de Identidad y de afiliación a la Seguridad Social, así como la fecha de ingreso en la Cooperativa.*

*c) Memoria explicativa de la causa justificativa del desempleo y las pruebas que se estime oportuno aportar. Cuando la causa sea económica se aportarán, además, los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.*

*5. La Autoridad Laboral, en el plazo de treinta días, con el informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los Organismos que considere oportunos, dictará resolución en la que previa consignación de los datos de identificación correspondientes a la Sociedad Cooperativa, los socios trabajadores afectados y la causa y carácter de la situación legal de desempleo, declarará, de haber constatado la concurrencia de la causa invocada, la situación legal de desempleo de los socios trabajadores y la fecha de sus efectos.*

*Contra la resolución de la Autoridad Laboral podrá interponerse recurso de alzada.*

#### **Art. 5.º RD 1043/1985**

*1. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar individualmente de la Entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación de la correspondiente resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado o de la resolución de la Autoridad laboral a la Cooperativa. En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general.*

*2. Corresponderá al Instituto Nacional de Empleo declarar el reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del derecho a las prestaciones por desempleo.*

A los **ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS O TECNOLÓGICAS** se les aplican especialidades para el período de consultas y emisión del informe de la ITSS (art. 23 de este RD Ley).

### **Medidas extraordinarias de cotización a la Seguridad Social**

En caso de ERTE por fuerza mayor descrito y mientras dure este, la empresa queda exonerada del pago del:

- 100% de la cuota empresarial para empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores a fecha 29/02/2020;
- 75% de la cuota empresarial con más de 50 trabajadores.

Esta exoneración del pago de cuotas no tendrá efectos sobre los trabajadores, dicho período se les entenderá cotizado.

### **Medidas extraordinarias de protección por desempleo**

En caso de ERTE por fuerza mayor descrito:

- Los trabajadores obtendrán la prestación contributiva por desempleo aunque no acrediten el período mínimo legal de cotización (*que es de 360 días*).
- La percepción de esta prestación no supondrá consumir prestación contributiva de un derecho futuro.

Estas medidas se aplican a asalariados y también a socios de sociedades laborales y a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. En todo caso, la relación laboral o societaria debe ser anterior a la entrada en vigor de este RD Ley (17/03/2020).

**TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS:** si perciben prestación por desempleo a causa de COVID-19 en período que debió ser de actividad, podrán volver a percibirla, con límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a estar en situación legal de desempleo (Art. 25.6)

Durante el período de vigencia de limitación de movilidad ciudadana o afectación del funcionamiento de los servicios públicos, las presentaciones de solicitudes/reanudación de prestaciones realizadas fuera de plazo no implicarán la reducción del derecho a la prestación correspondiente.

En el caso del subsidio por desempleo y la declaración anual de rentas: durante el período descrito se autoriza al SEPE a prorrogar de oficio los subsidios con prórroga semestral; por lo que respecta al de mayores de 52 años, no se suspenderá su pago aun cuando se presente fuera de plazo la preceptiva declaración anual de rentas.

Todas estas medidas laborales (art. 22 a 25 del RD Ley) se mantendrán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.
--

### **Suspensión de plazos en el ámbito tributario**

Art. 33 RD Ley.

### **Medidas extraordinarias aplicables a personas jurídicas del derecho privado**

Mientras dure esta situación se autoriza a los órganos de gobierno de asociaciones, sociedades civiles y mercantiles, cooperativas y fundaciones a celebrar reuniones por videoconferencia que asegure la autenticación y conexión plurilateral en tiempo real con imagen y sonido.

### **Prórroga de la vigencia del DNI**

Se prorroga la vigencia, con el plazo de un año, a todos los que caduquen desde el 14/03/2020.

### **Entrada en vigor y vigencia RD Ley**

Entra en vigor el 17/03/2020 y mantiene vigencia en general durante un mes.