

**MEDIDAS LABORALES 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.- PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE  
CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA TEMPORALES  
CON OCASIÓN DEL COVID-19.**

**1.1.- Procedimientos de suspensión de contratos y  
reducción de jornada por causa de fuerza mayor. (Art.  
22).**

La tramitación de un procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada de carácter temporal, los conocidos como ERTES, pretendiendo que el mismo deriva de Causa de **Fuerza Mayor consecuencia del COVID-19**, concede a la empresa una serie de **beneficios económicos**, derivados de la reducción de plazos, y de la anulación de costes durante el periodo de la suspensión o la reducción de jornada.

**1.1.1.- Supuestos** que pueden ser considerados como derivados de Fuerza Mayor consecuente a la crisis del COVID-19.

- La causa de la adopción de la medida ha de ser **una pérdida de actividad**.

- Esa pérdida de actividad tiene que ser consecuencia **directa** del COVID-19 por:

- La prohibición de apertura de comercios o locales de afluencia pública, por el Decreto de declaración del estado de alarma.
- La restricción del transporte público y de la movilidad de las personas y mercancías.
- Faltas de suministros.
- Contagio de la plantilla.

- Medidas de aislamiento preventivo declarado por la Autoridad Sanitaria.

**1.1.2.- Procedimiento** para la tramitación del ERTE de suspensión o reducción de jornada por Fuerza Mayor derivada del COVID-19.

**a)** La empresa habrá de presentar una **solicitud** de suspensión o reducción de jornada de la plantilla afectada ante la **Autoridad Laboral**.

**b)** La solicitud debe ir acompañada de los siguientes **documentos**:

- **Informe** explicando porqué la pérdida de actividad deriva de Fuerza Mayor por el COVID 19.

- **Documentación acreditativa** de que esa pérdida de actividad es debida al COVID-19, caso de disponer de ella.

**c)** La empresa tiene que **comunicar** la solicitud (modelo normalizado) a los **trabajadores** y trasladar el informe y la documentación acreditativa, si la hubiere, a los **representantes de los trabajadores**.

**d)** La autoridad laboral deberá constatar la existencia de la Fuerza Mayor derivada del COVID-19, sea cual sea el número de trabajadores afectados.

**e)** La autoridad laboral dictará **resolución** en el plazo de **cinco días desde la solicitud**, previo informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en un máximo de cinco días), constatando o no la existencia de la fuerza mayor por COVID-19.

**f)** Si la autoridad laboral autoriza el ERTE por Fuerza Mayor derivado de COVID-19, **la empresa será quien decida** si finalmente lo efectúa o no. La empresa está autorizada a desarrollarlo, no obligada a hacerlo.

**g)** La fecha de efectos de la suspensión o la reducción será el del hecho causante, es decir tendrá **efectos retroactivos** a la fecha en que se presenta la solicitud.

**1.1.3.- Supuestos especiales:** Cuando los expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de Fuerza Mayor derivada del COVID-19, afecten a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y socios de sociedades laborales, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, u otros regímenes especiales que coticen por desempleo, se regirán por lo establecido en el Real Decreto 42/1996, de 19 de Enero, que amplía la protección por desempleo a estos colectivos, siéndole de aplicación lo establecido en este Real Decreto en cuanto a los plazos para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y el Informe de la Inspección de Trabajo.

**1.2.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción. (Art. 23).**

Quando la causa de la decisión de la suspensión de contratos o reducción de jornada sea de carácter económico, técnico, organizativo y de producción **que no deriven directamente del COVID-19, pero que sí estén relacionadas con él**, se aplicará el procedimiento habitual de los ERTES establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pero con las especialidades que establece el Real Decreto, **que se limitan a que se acortan los plazos de tramitación del ERTE**, pero que no supone ninguna ventaja adicional respecto de las que ya prevé la normativa vigente ajena al estado de alarma y a la crisis del Covid-19.

En este sentido el Empresario podrá tramitar un ERTE suspensivo de los contratos laborales o de reducción de jornada, que le permitirá **no tener que abonar los salarios de los trabajadores durante su duración, ni la cuota de seguros sociales correspondiente a la parte del trabajador.**

**Los plazos para la tramitación** de este tipo de ERTE relacionado con el Covid-19, aunque no derivados directamente

de él, **se acortan** respecto de los establecidos de modo general, puesto que:

- La **Comisión representativa** deberá estar constituida e un plazo máximo de **7 días**, en lugar de los 7 previstos para los ERTES ordinarios.
- El **periodo de consultas** tendrá una duración máxima de **7 días**, en lugar de los 15 previstos para los ERTES ordinarios.
- El **Informe de la Inspección de Trabajo es potestativo** y no preceptivo, como se exige en los ERTES ordinarios y habrá de evacuarse en el plazo de **7 días**.
- La **autoridad laboral** deberá pronunciarse en el plazo de **7 días** desde que se le presente el resultado del periodo de consultas por la empresa.

<p><b>2.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR RELACIONADAS CON EL COVID-19. (Art. 24).</b></p>
---

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a **fuerza mayor** temporal vinculada al COVID-19 la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial y del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa con los siguientes **porcentajes**:

- Si la empresa, a **29 de febrero de 2020**, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social: **100%** de exoneración.
- Si, a la misma fecha, la empresa tuviera **50 trabajadores o más**, en situación de alta en la Seguridad Social: alcanzará **al 75 % de la aportación empresarial y 100% de las cuotas de cotización conjunta**.

Será necesario que la **empresa solicite** exoneración de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

La exoneración se entenderá concedida si el Servicio Público de Empleo reconoce la prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

Este periodo se entenderá como **cotizado** para el trabajador

### **3.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. (Art. 25 y 26)**

**El empresario podrá explicar a su plantilla, que el ERTE no supone la terminación de sus contratos, sino solo su suspensión** durante el tiempo a que afecte el ERTE, terminado el cual las relaciones laborales **se reanudarán**.

Durante el tiempo de duración y vigencia del ERTE, el trabajador no percibe su salario pero **percibirá su prestación por desempleo**.

Para los procedimientos de ERTE basados en consecuencias derivadas del COVID-19, **tanto por Fuerza Mayor como por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas**, se han adoptado las siguientes medidas extraordinarias:

- a) No será necesario un periodo mínimo de ocupación cotizada** para el reconocimiento de la prestación por desempleo al trabajador afectado, es decir aunque el trabajador no haya trabajado y cotizado tiempo suficiente para tener derecho a la prestación por desempleo según establece la normativa ordinaria, según esta normativa extraordinaria con motivo de la crisis del Covid-19, **sí tendrá derecho a la prestación por desempleo**.

- b)** El tiempo durante el que se perciba esta prestación por desempleo de nivel contributivo por estas circunstancias **no computará a los efectos de consumir** los períodos máximos de percepción establecidos. Es decir que el tiempo en que el trabajador esté cobrando su prestación por desempleo no restará al tiempo de derecho a prestación que tenga acumulado por el tiempo trabajado y cotizado.
- c)** En principio los trabajadores no van a tener que realizar ninguna actuación ante el Servicio Público de Empleo para tramitar su prestación por desempleo, dado que, con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal se está trabajando en la regulación de un procedimiento que permita la tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual. Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, de momento, no han de presentar ninguna solicitud, hasta que se informe de los trámites en los próximos días.
- d)** El trabajador podrá presentar su Demanda de Empleo en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en la de la Comunidad de Madrid, donde se facilita formulario de solicitud.
- e) Los socios trabajadores de sociedades laborales y cooperativas** también **podrán acogerse a las dos medidas anteriores**, siempre que la relación laboral o societaria hubiera sido **anterior a la fecha de entrada en vigor** del Real Decreto Ley 8/2020.
- f)** 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.

- g)** 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.**
- h)** En el caso de las personas **socias trabajadoras de cooperativas**, 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.
- i)** Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores **fijos discontinuos** y por 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 percibirse, con un límite máximo de 90 días**, 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.

**j) (Art. 26):** 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, **que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos** cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, **la presentación de las solicitudes** de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada **fuera de los plazos** establecidos legalmente **no implicará que se reduzca la duración** del derecho a la prestación correspondiente.

<p><b>4.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE SUBSIDIO Y DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS POR DESEMPLEO. (Art. 27)</b></p>
---

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, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, **podrán adoptar** las siguientes medidas:

**a)** Autorizar a la entidad gestora para que pueda **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.

**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.

## **5.- PLAZO DE DURACIÓN DE LAS MEDIDAS (Art. 28)**

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 del Real Decreto Ley 8/2020 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

## **6.- REQUISITO FUNDAMENTAL: SALVAGUARDA DEL EMPLEO. (Disposición Adicional Sexta)**

**MUY IMPORTANTE:** Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el Real Decreto Ley 8/2020, 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.**