

Núm. 13/2020

Reial Decret-Llei 8/2020 de mesures extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19.

Barcelona, dimecres 8 de març de 2020.

S'ha publicat al [Butlletí Oficial de l'Estat, núm. 73 de data 18 de març de 2020, el Reial decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de l'COVID-19.](#)

El present Reial decret Llei amplia les mesures ja preses amb un paquet econòmic i social amb l'objectiu de contribuir a evitar un impacte econòmic perllongat més enllà de la crisi sanitària, donant prioritat a la protecció de les famílies, autònoms i empreses més directament afectades .

En concret, les mesures adoptades en aquest Reial decret Llei estan orientades a un triple objectiu. Primer, reforçar la protecció dels treballadors, les famílies i els col·lectius vulnerables; segon, donar suport a la continuïtat en l'activitat productiva i el manteniment de l'ocupació; i tercer, reforçar la lluita contra la malaltia.

Aquesta norma entrarà en vigor el mateix dia de la seva publicació i estarà vigent el termini d'un mes des de la seva entrada en vigor, sense perjudici que, prèvia avaluació de la situació, es pugui prorrogar la seva durada pel Govern mitjançant un reial decret Llei. No obstant l'anterior, aquelles mesures que preveu aquest Reial decret-Llei que tenen termini determinat de durada estaran subjectes a aquest RD.

Mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajust temporal d'activitat per evitar acomiadaments

- Mesures excepcionals en relació als procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major.

Tindran la consideració de provinents d'una situació de força major, amb les conseqüències que es deriven de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin causa directa en pèrdues d'activitat, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin:

- Suspensió o cancel·lació d'activitats.
- Tancament temporal de locals d'afluència pública.
- Restriccions en el transport públic i/o, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies.
- Manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat.
- Situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària, que quedin degudament acreditades.

En els supòsits en què es decideixi per l'empresa la suspensió de contractes o la reducció temporal de la jornada de treball amb base en les circumstàncies descrites anteriorment, el procediment aplicable serà el següent:

1. El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa, que s'acompanyarà d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19, així com, si és el cas, de la corresponent documentació acreditativa. L'empresa ha de comunicar la seva sol·licitud a les persones treballadores i traslladar l'informe anterior i la documentació acreditativa a la representació d'aquestes, en cas que existeixi.
 2. L'existència de força major, l'ha de constatar l'autoritat laboral, qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades.
 3. La resolució de l'autoritat laboral es dictarà en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, amb l'informe previ, si escau, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i s'ha de limitar a constatar l'existència, quan sigui procedent, de la força major al·legada per l'empresa corresponent a aquesta la decisió sobre l'aplicació de mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada, que produiran efectes des de la data del fet causant de la força major.
 4. L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la sol·licitud del qual és potestativa per a l'autoritat laboral, s'evacuarà en el termini improrrogable de cinc dies.
- Mesures excepcionals en relació als procediments de suspensió i reducció de jornada per causa econòmica, productiva, organitzativa i tècnica

En els supòsits que es decideixi per l'empresa la suspensió de contracte o reducció temporal de la jornada per causes econòmiques, productives, tècniques i organitzatives relacionades amb

el COVID-19, s'aplicaran les següents especialitats, respecte del procediment recollit en la normativa reguladora de aquests expedients:

1. En el cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores, la comissió representativa d'aquestes per a la negociació el període de consultes estarà integrada pels sindicats més representatius del sector a què pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió estarà conformada per una persona per cadascun dels sindicats que compleixin aquests requisits, i es prendran les decisions per les majories representatives corresponents. En cas de no conformar-se aquesta representació, la comissió estarà integrada per tres treballadors de la pròpia empresa, escollits d'acord amb el que recull l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En qualsevol dels supòsits anteriors, la comissió representativa ha d'estar constituïda en l'improrrogable termini de 5 dies.

2. El període de consultes entre l'empresa i la representació de les persones treballadores o la comissió representativa no ha d'excedir el termini màxim de set dies.
 3. L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la sol·licitud del qual és potestativa per a l'autoritat laboral, s'evacuarà en el termini improrrogable de set dies.
- Mesures extraordinàries en matèria de cotització en relació amb els procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada per força major relacionats amb el COVID-19.

En els expedients de suspensió de contractes i reducció de jornada autoritzats sobre la base de força major temporal vinculada a l'COVID-19, la Tresoreria General de la Seguretat Social exonera a l'empresa de l'abonament de l'aportació empresarial prevista en l'article 273.2 del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, així com del relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta, mentre duri el període de suspensió de contractes o reducció de jornada autoritzat en base a aquesta causa quan l'empresa, a 29 de febrer de 2020, tingués menys de 50 treballadors en situació d'alta a la Seguretat Social. Si l'empresa tingués 50 treballadors o més, en situació d'alta a la Seguretat Social, l'exoneració de l'obligació de cotitzar arribarà a l'75% de l'aportació empresarial.

Aquesta exoneració no tindrà efectes per a la persona treballadora, mantenint-se la consideració d'aquest període com a efectivament cotitzat a tots els efectes, sense que sigui aplicable el que estableix l'article 20 de la Llei General de la Seguretat Social.

L'exoneració de quotes s'aplicarà per la Tresoreria General de la Seguretat Social a instància de l'empresari, prèvia comunicació de la identificació dels treballadors i període de la suspensió o reducció de jornada

La Tresoreria General de la Seguretat Social ha d'establir els sistemes de comunicació necessaris per al control de la informació traslladada per la sol·licitud empresarial, en particular a través de la informació de què disposa el Servei Públic d'Ocupació Estatal, en relació als períodes de gaudi de les prestacions per desocupació.

- Mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació en aplicació dels procediments referits a suspensió de contractes i reducció de jornada per força major o per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció.

En els supòsits en què es decideixi per l'empresa la suspensió de contractes o la reducció temporal de la jornada de treball per causes econòmiques, organitzatives, productives o de força major, amb base a les circumstàncies extraordinàries que regula aquest Reial decret llei, el Servei Públic d'Ocupació Estatal i, si escau, l'Institut Social de la Marina, podran adoptar les següents mesures:

1. El reconeixement del dret a la prestació contributiva per desocupació a les persones treballadores afectades encara que no tinguin el període d'ocupació cotitzada mínim necessari per a això.
2. No computar el temps en què es percebi la prestació per desocupació de nivell contributiu a l'efecte de consumir els períodes màxims de percepció establerts.

Podran acollir-se a aquesta mesura a més de les persones treballadores, aquelles que tinguin la condició de sòcies treballadores de societats laborals i de cooperatives de treball associat que tinguin previst cotitzar per la contingència de desocupació.

En tots els casos es requerirà que l'inici de la relació laboral o societària hagués estat anterior a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei.

Aquestes mesures són aplicables a les persones treballadores afectades tant si en el moment de l'adopció de la decisió empresarial tinguessin suspès un dret anterior a prestació o subsidi per desocupació com si manquessin del període mínim d'ocupació cotitzada per causar dret a prestació contributiva, o no haguessin percebut prestació per desocupació precedent.

En tot cas, s'ha de reconèixer un nou dret a la prestació contributiva per desocupació, amb les següents especialitats respecte a la quantia i durada:

- a. La base reguladora de la prestació serà la resultant de computar la mitjana de les bases dels últims 180 dies cotitzats o, si no, del període de temps inferior, immediatament anterior a la situació legal de desocupació, treballats a l'empara de la relació laboral afectada per les circumstàncies extraordinàries que han originat directament la suspensió del contracte o la reducció de la jornada de treball.
- b. La durada de la prestació s'estendrà fins a la finalització de el període de suspensió del contracte de treball o de reducció temporal de la jornada de treball de les quals comporta causa.

Les prestacions per desocupació percebudes pels treballadors fixos discontinus i per aquells que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, que hagin vist suspesos els seus contractes de treball com a conseqüència de l'impacte de l'COVID-19 durant períodes que, en cas de no haver concorregut aquesta circumstància extraordinària, haguessin estat d'activitat, el podran tornar a percebre, amb un límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació legal d'atur. Per determinar el període que, de no haver concorregut aquesta circumstància, hagués estat d'activitat laboral, s'estarà al efectivament treballat pel treballador durant l'any

- Limitació temporal dels efectes de la presentació extemporània de sol·licituds de prestacions per desocupació

Durant el període de vigència de les mesures extraordinàries en matèria de salut pública adoptades per les autoritats per combatre els efectes de l'extensió de l'COVID-19, se suspèn l'aplicació del termini de 15 dies (els articles 268.2 i 276.1 de el text refós de la Llei General de la Seguretat Social) per a la presentació de les sol·licituds d'alta inicial o represa de la prestació i el subsidi per desocupació realitzada fora dels terminis establerts legalment no implicarà que es redueixi la durada de el dret a la prestació corresponent.

- Mesures extraordinàries relatives a la pròrroga del subsidi per desocupació i a la declaració anual de rendes

Durant el període de vigència de les mesures extraordinàries en matèria de salut pública adoptades per les autoritats per combatre els efectes de l'extensió de l'COVID-19, que comportin la limitació de la mobilitat dels ciutadans o que pertorquin al funcionament dels serveis públics l'actuació dels quals afecti la gestió de la protecció per desocupació, el Servei públic d'Ocupació Estatal i, si escau, l'Institut Social de la Marina, podran adoptar les següents mesures:

- a. Suspendre l'obligació dels beneficiaris del subsidi d'atur de presentar la pròrroga al reportar-se sis mesos des de la seva percepció, i autoritzar l'entitat gestora a prorrogar d'ofici la percepció del subsidi.
 - b. Suspensió de l'obligació de la presentació en el termini establert de la declaració de rendes anuals als beneficiaris del subsidi per a majors de 52 anys.
- Limitació a l'aplicació als expedients de regulació d'ocupació.

No se'ls aplicaran les especialitats que preveu l'article 22 apartats 2 i 3 i article 23 d'aquest Reial decret llei als expedients de regulació d'ocupació per a la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada iniciats o comunicats abans de l'entrada en vigor d'aquest i basats en les causes previstes en aquest.

Les mesures extraordinàries en matèria de cotitzacions i protecció per desocupació regulades en els articles 24, 25, 26 i 27 són aplicables als afectats pels procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada comunicats, autoritzats o iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei, sempre que derivin directament del COVID-19

Mesures en l'àmbit del treball autònom

- Prestació extraordinària per cessament d'activitat per als afectats per declaració de l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19.

Amb caràcter excepcional i vigència limitada a un mes, a partir de l'entrada en vigor de Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19, o fins a l'últim dia del mes en què finalitzi aquest estat d'alarma, de perllongar aquest durant més d'un mes, els treballadors per compte propi o autònoms, les activitats dels quals quedin suspeses, o reduïdes, al menys, en un 75 per cent en relació amb la mitjana de facturació del semestre anterior, tindran dret a la prestació extraordinària per cessament d'activitat que es regula en aquest article, sempre que compleixin els requisits següents:

- a. Estar afiliats i en alta, en la data de la declaració de l'estat d'alarma, en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o, si s'escau, en el règim especial de la Seguretat Social dels Treballadors de la Mar.
- b. En el cas que la seva activitat no es vegi directament suspesa en virtut del que preveu el Reial Decret 463/2020, de 14 de març, acreditar la reducció de la seva facturació en, al menys, un 75 per cent, en relació amb l'efectuada en el semestre anterior.
- c. Trobar-se al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social. No obstant això, si en la data de la suspensió de l'activitat o de la reducció de la facturació no es complís aquest requisit, l'òrgan gestor convidarà a que el treballador autònom en el termini improrrogable de trenta dies naturals ingressi les quotes degudes. La regularització del descobert produirà plens efectes per a l'adquisició del dret a la protecció.

La quantia de la prestació es determina aplicant el 70 per cent a la base reguladora. Quan no s'acrediti el període mínim de cotització per tenir dret a la prestació, la quantia de la prestació serà equivalent al 70 per cent de la base mínima de cotització en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o, si s'escau, en el règim especial de la Seguretat Social dels Treballadors de la Mar.

Aquesta prestació tindrà una durada d'un mes, ampliant-se, si és el cas, fins a l'últim dia del mes en què finalitzi l'estat d'alarma, en el cas que aquest es prorrogui i tingui una durada superior al mes. El temps de la seva percepció s'entendrà com a cotitzat i no reduirà els períodes de prestació per cessament d'activitat als quals el beneficiari pugui tenir dret en el futur.

La percepció serà incompatible amb qualsevol altra prestació del sistema de Seguretat Social.

Els socis treballadors de les cooperatives de treball associat que hagin optat per la seva enquadrament com a treballadors per compte propi en el règim especial que correspongui tindran dret igualment a aquesta prestació extraordinària, sempre que reuneixin els requisits que estableix aquest article.

Mesures per a facilitar el treball a distància, l'adaptació de l'horari i reducció de jornada

- Caràcter preferent de la feina a distància:

S'establiran sistemes d'organització que permetin mantenir l'activitat per mecanismes alternatius, particularment per mitjà de la feina a distància, havent d'adoptar l'empresa les mesures oportunes si és tècnica i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcionat.

Aquestes mesures alternatives, particularment el treball a distància, hauran de ser prioritàries davant de la cessació temporal o reducció de l'activitat.

Amb l'objectiu de facilitar l'exercici de la modalitat de treball a distància en aquells sectors, empreses o llocs de treball en què no estigués prevista fins al moment, s'entendrà complerta l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, en els termes que preveu l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter excepcional, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora.

- Dret d'adaptació de l'horari i reducció de jornada.

S'estableix el dret de les persones treballadores per compte d'altri que acreditin deures de cura a persones que requereixen de la seva presència a accedir a l'adaptació de la seva jornada i/o la reducció d'**aquesta** quan concorrin circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del Covid-19, en les següents condicions:

1. S'entén que concorren aquestes circumstàncies excepcionals quan sigui necessària la presència de la persona treballadora per a l'atenció d'una altra que, per raons d'edat, malaltia o discapacitat, necessiti de cura personal i directe. Així mateix, es considera

que concorren circumstàncies excepcionals quan hi hagi decisions adoptades per les autoritats governatives relacionades amb el Covid-19 que impliquin tancament de centres educatius o de qualsevol altra naturalesa que dispensessin cura o atenció a la persona necessitada d'aquests. També es considerarà que concorren circumstàncies excepcionals que requereixen la presència de la persona treballadora, l'absència en l'activitat de cura de qui fins al moment s'hagués encarregat de la cura o assistència d'una altra respecte de la qual la persona treballadora tingues deures de cura, per causes justificades relacionades amb el covid-19, amb la seva prevenció o amb l'evitació de la seva transmissió.

2. És un dret individual de cadascun dels progenitors o cuidadors, que ha de tenir com a pressupost el repartiment corresponsable de les obligacions de cura i l'evitació de la perpetuació de rols.
3. Els conflictes que puguin generar-se per la seva aplicació els resoldrà la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
4. Es considera exercici de drets de conciliació a tots els efectes.
5. El dret a l'adaptació de la jornada per deures de cura per circumstàncies excepcionals relacionades amb el Covid-19 és una prerrogativa la concreció inicial de la qual correspon a la persona treballadora, tant en el seu abast com en el seu contingut, sempre que estigui justificada, sigui raonable i proporcionada, tenint en compte les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades, i les necessitats d'organització de l'empresa, presumint que la sol·licitud està justificada, és raonable i proporcionada excepte prova en contra.
6. El dret a l'adaptació de la jornada podrà referir-se a la distribució del temps de treball o a qualsevol altre aspecte de les condicions de treball, l'alteració o ajust que permeti que la persona treballadora pugui dispensar l'atenció i cura (canvi de torn, alteració d'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació de la feina, incloent-hi la prestació de treball a distància), o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible a l'empresa o que pogués implantar-se de manera raonable i proporcionat, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures previstes en la present norma.

7. El dret a l'adaptació de la jornada per circumstàncies excepcionals concorrerà sempre que sigui necessària la presència de la persona treballadora per dur a terme la cura directa d'una altra respecte de la qual aquella acrediti deures de cura.
8. Es presumeix que hi ha aquests deures de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com respecte dels familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora.
9. Les persones treballadores tenen dret a una reducció especial de la jornada de treball en les situacions que preveu l'article 37.6, de l'Estatut dels Treballadors quan concorrin les circumstàncies excepcionals que preveu el paràgraf primer d'aquest apartat. Excepte per les peculiaritats que s'exposen a continuació, aquesta reducció especial es regeix pel que estableixen els articles 37.6 i 37.7 de l'Estatut dels Treballadors així com per la resta de normes que atribueixen garanties, beneficis, o especificacions de qualsevol naturalesa.
 - La reducció de jornada especial no requerirà preavís, més enllà de què derivi de la bona fe i no estarà limitada en el seu gaudi per percentatge mínim ni màxim de la jornada, podent arribar fins i tot al cent per cent de reducció, sense que això impliqui canvi de naturalesa a efectes d'aplicació dels drets i garanties que estableix l'ordenament per a la situació prevista en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.
 - En el supòsit que estableix l'article 37.6 segon paràgraf no serà necessari que el familiar que requereix atenció i cura no desenvolupi activitat retribuïda.
10. En el cas que la persona treballadora es trobés gaudint ja d'una adaptació de la jornada per conciliació, o de reducció de jornada per cura de fills o familiars, o d'algun dels drets de conciliació previstos en l'ordenament laboral, inclosos els que estableix el mateix article 37, podrà renunciar temporalment a ell o té dret que es modifiquin els termes del seu gaudi de manera que pugui acomodar millor a les circumstàncies excepcionals concurrents, i la sol·licitud d'acomodar-se a les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades, i a les necessitats d'organització de l'empresa, presumint que la sol·licitud està justificada, és raonable i proporcionada excepte prova en contra.

Altres mesures en relació als procediments

- No aplicació suspensió terminis administratius de el Reial Decret 463/2020.

Els terminis que preveu aquest Reial decret llei no els serà d'aplicació la suspensió de terminis administratius que preveu la disposició addicional tercera de el Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19.

- Salvaguarda l'ocupació.

Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral que preveu el present Reial decret llei estaran subjectes al compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant el termini de sis mesos des de la data de represa de l'activitat.