

## RESUMEN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

(actualizado a 18 de marzo de 2020)

Los efectos de la pandemia provocada por el coronavirus en el ámbito social y económico han obligado a los diferentes gobiernos a adoptar medidas de diferente índole a fin de paliar, en lo posible, las dificultades de empresarios y trabajadores. En concreto, el Gobierno de España, aprobó un primer [Real Decreto-Ley, 6/2020 de 10 de marzo](#), y tras la declaración del estado de alarma en virtud del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#), ha aprobado 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.

Las medidas en materia laboral y de seguridad social que se contienen son las siguientes:

**RD-Ley 6/2020 de 10 de marzo:** se establece la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19. De este modo, al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.

En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social. Como fecha del hecho causante se entenderá la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

Al darle la consideración de contingencia profesional, se exime de cumplimiento de periodo mínimo de cotización alguno, y la cuantía de la prestación será el 75% de la base reguladora desde el día de la baja. La base reguladora de la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional será la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador en el

mes inmediatamente anterior, excluida la cotización por horas extraordinarias, e incrementada con la cotización por horas extraordinarias del año anterior al hecho causante, es decir, a la baja.

**RD-Ley 8/2020 de 17 de marzo:** en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimiento de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad, se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella (180 días cotizados en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo) y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Por su parte, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en el real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

Por otra parte, con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor 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, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a)** Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- b)** En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- c)** Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, 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.

La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, que será el promedio de las bases de cotización de los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de cese, tal y como se establece con carácter general en el art. 339 del [RD Legislativo 8/2015, de 1 de octubre, por el que se aprueba la Ley general de la Seguridad Social](#). Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Esta prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

## **OTRAS MEDIDAS LABORALES**

- Carácter preferente del trabajo a distancia. RD ley 6/2020, de 10 de marzo

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en dicha norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, 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, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren

circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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 la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

No obstante, 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 de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. 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 estas medidas, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

Por otra parte, se establecen también medidas para facilitar el acceso a la reducción de la jornada, con la correspondiente reducción del salario, de aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años o mayores dependientes. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara 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 propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Todas estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral 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.

### **MEDIDAS EN OTROS PAISES DE LA UNIÓN EUROPEA:**

*Medidas de Italia:* segundo país del mundo y primer europeo afectado por la crisis del coronavirus. El Gobierno italiano, debido al gran número de contagios, ha tomado la decisión de paralizar el país y asumir los costes de las emergencias sanitarias. Con el decreto nombrado como “Cura Italia”, el Gobierno del país destina 10.000 millones de euros a medidas de protección laboral; cantidad que forma parte del total de 25.000 millones destinados a la lucha del coronavirus.

De las numerosas medidas económicas y sociales para proteger a los más vulnerables ante esta situación, está la de la suspensión del pago de hipotecas por un período máximo de 18 meses para personas sin empleo, afectadas por los despidos temporales o con jornada reducida más de 30 días. Cuando termine esta suspensión, el pago de las hipotecas se reiniciará donde se había interrumpido, con la misma cuantía, sin cargos adicionales.

Como medida laboral, Italia aprobó la semana pasada la medida que prohíbe el despido objetivo durante 60 días a contar desde el inicio de la crisis a finales de febrero; aunque sí podrá hacerle alegando negligencia.

Para los autónomos que hayan perdido su trabajo por culpa de la crisis, el ejecutivo italiano abonará 600 euros mensuales.

Los padres con hijos mejores de 12 años podrán solicitar una baja de 15 días con una indemnización del 50% de su sueldo, cuando el otro progenitor siga trabajando y no sean beneficiarios de ayudas o subsidios. Además, se han establecido ayudas de 600 euros para contratación de niñeras en general y de 1.000 euros para personal sanitario, investigadores y policías.

Como medidas fiscales, se han paralizado para PYMES el pago de impuestos y cotizaciones de autónomos.

*Medidas de Alemania:* tercer país más afectado por el virus del coronavirus en Europa. El Gobierno alemán está recuperando medidas que usaron en la crisis económica de 2008. Medidas sobre todo para paliar el desempleo que se pueda producir en el país, como en el resto de Europa, por el cierre de comercios y paralización de parte de la industria.

Se volverán a acoger al Kurzarbeit, plan de compensación salarial para los trabajadores por fondos públicos.

El Gobierno alemán cubrirá hasta el 60% de la pérdida del salario neto con motivo de la reducción de horas un máximo de dos años en empresas que al menos el 10% de plantilla se vea afectada por esta reducción.

*Medidas de Francia:* cuarto país europeo en número de contagios confirmados por coronavirus. Sus medidas económicas, al igual que los ejemplos anteriores, se centran en la protección de los trabajadores y de la pequeña y mediana empresa. En total tienen destinados 45.000 millones de euros para ayudar a la economía del país, de los cuales 8.500 han sido destinados a mitigar el desempleo, y se calcula inyectarán más de 300.000 millones de liquidez a la economía.

Francia garantiza con 2.000 millones un fondo de solidaridad para PYMEs con facturación mínima que dejen de tener ingresos o reducir hasta un 70% del crédito de estas pequeñas y medianas empresas con problemas de liquidez.

Estas empresas también podrán aplazar el pago de facturas de electricidad, gas e incluso del alquiler.

Se han garantizado las medidas necesarias para que quien lo necesite, pueda reducir su jornada laboral.

*Medidas de Dinamarca:* a pesar de ser de los países europeos con menos casos, ha sido uno de los primeros en implantar medidas de contención y ayuda a sus residentes. Desde el pasado viernes ha cerrado las fronteras y ya ha implantado medidas laborales para cubrir el 75% de los sueldos perdidos por la previsión del aumento de la tasa de desempleo.