



# Normativa laboral de excepción COVID-19 en España

Maiedah Jalil Naji y Rafael Gómez Gordillo

## 1. Introducción

La declaración del estado de alarma en todo el territorio español, en respuesta a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ha sido operada mediante RD 463/2020. La duración inicial del estado de alarma, quince días naturales (art. 3 RD 463/2020), ha sido prorrogada hasta las 00:00 horas del día 12 de abril (Resolución de 25 de marzo de 2020).

La norma permite al gobierno la asunción de las competencias necesarias para garantizar la protección de personas, bienes y lugares (art. 4.3 RD 463/2020), sin perjuicio de la gestión ordinaria de los servicios por las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales (art. 6 RD 463/2020). Se limita la libertad de circulación de las personas mediante el confinamiento en sus domicilios habituales, que solo se podrán abandonar para la realización de las actividades expresamente relacionadas en el art. 7 RD 463/2020. En paralelo, se suspende la actividad docente presencial en todos los niveles de enseñanza (art. 8 RD 463/2020) y se cierran al público todos los establecimientos comerciales, salvo los de venta de alimentos y bienes de primera necesidad (art. 10 RD 463/2020). Con posterioridad, y para las empresas cuya actividad no se paralizó por la declaración del estado de alarma, se decreta la suspensión de la mayoría de las actividades económicas, entre el 30 de marzo y el 9 de abril (RD 10/2020). Consecuencia de la aplicación simultánea de estas normas, desde el 30 de marzo solo se prestarán servicios calificados como esenciales por el anexo del RD 10/2020. Mención especial merecen los centros sanitarios y los centros de atención a personas mayores, independientemente de su naturaleza pública o privada, para los que el art. 1 RDL 9/2020 establece la obligación de mantener su actividad.

## 2. El teletrabajo como opción preferente para empresas que mantienen actividad

Quedan al margen de estas limitaciones las empresas que puedan organizar su actividad mediante sistemas alternativos de prestación de servicios, siempre que ello resulte técnica y económicamente posible. A tales efectos, el artículo 5 del RDL 8/2020 obliga a las empleadoras a hacer uso preferente del trabajo a distancia. Para facilitar la implantación de esta modalidad de trabajo, se flexibiliza el régimen jurídico previsto en el art. 13 ET. De un lado, no es exigible el acuerdo entre las partes del contrato para trabajar a distancia, el art. 5 RDL 8/2020 convierte el trabajo a domicilio en opción preferente para empresas y trabajadores, sin necesidad de acuerdo de voluntades. Por otra parte, en materia de prevención de riesgos, el mismo precepto flexibiliza la obligación de evaluar los riesgos de seguridad y salud laboral para quienes se incorporan al teletrabajo que, con carácter general, impone a la empleadora el art. 16 LPRL. A cambio, se permite autoevaluar tales riesgos a la persona trabajadora.

### **3. Adaptación del horario y reducción de la jornada por deberes de cuidado**

El art. 6 RDL 8/2020 reformula temporalmente la regulación del derecho de las personas trabajadoras a la adaptación y a la reducción del horario por razones de conciliación, con carácter general previsto en los arts. 34.8 ET y 37.6 y 7 ET, aplicable tanto en supuestos de trabajo presencial como a distancia. El acceso al derecho se condiciona al cumplimiento efectivo de los deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, y de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad siempre que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo por alguna de las circunstancias relacionadas con el COVID-19. En concreto, la norma cita expresamente como causas habilitantes el cierre por orden gubernativa de centros educativos, el cierre de centros que dispensaban cuidados a personas o la imposibilidad material de continuar dispensando cuidados de la persona que venía realizando dicha tarea. Se reconoce un derecho individual, que atiende a un reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y que pretende, también en estas circunstancias excepcionales, evitar la perpetuación de roles de género.

La concreción del derecho a la adaptación de la jornada corresponde inicialmente a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, si bien su ejercicio debe ser acordado con la empleadora. El acuerdo debe garantizar el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades concretas de cuidado y las necesidades de organización de la empresa, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de la medida. La adaptación de la jornada puede afectar a la distribución del tiempo de trabajo en todas sus vertientes: 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 (art. 6.2 RD 8/2020).

El derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de retribuciones, en las situaciones ya previstas en el art. 37.6 ET (cuidado de menores de doce años, personas con discapacidad y menores con enfermedades graves o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismo por razones de accidente o enfermedad), relacionadas con el COVID-19. En tales casos, resultará de aplicación la normativa prevista en los arts. 37.6 y 7 ET, salvo en dos aspectos: la reducción del plazo de preaviso a la empresa (24 horas frente al plazo general de quince días), y el incremento del umbral máximo de reducción (hasta el cien por cien de la jornada frente al límite general del cincuenta por ciento) (art. 6.3 RD 8/2020).

En ambos supuestos, la desestimación de la solicitud de la persona trabajadora debe ser motivada y responder a una justificación razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa, en particular cuando varias personas pretendan acceder a estos derechos. En caso de desacuerdo, las discrepancias serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento especial establecido en el art. 139 de la LRJS. La posibilidad de acceso a la jurisdicción para resolver estos conflictos resulta adecuada en el plano teórico, si bien ante la perentoriedad de las necesidades la solución puede resultar impracticable.

Finalmente, en el caso de que la persona trabajadora hubiera adaptado o reducido previamente su jornada por cuidado de hijos o familiares, o ejercido alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el art. 37 ET, podrá renunciar temporalmente al ejercicio de dicho derecho o a modificar los términos de su disfrute, siempre que concurren las circunstancias excepcionales referidas (art. 6.4 RDL 8/2020).

#### **4. Flexibilización de los procedimientos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada (ERTE)**

El cap. II RDL 8/2020 y el art. 3 RDL 9/2020 establecen dos procedimientos excepcionales de suspensión de contratos y reducción de jornada que buscan flexibilizar los mecanismos ordinarios de ajuste temporal de la actividad empresarial, previstos con carácter general en el art. 47 ET. La norma pretende evitar con ello que la pandemia provoque la extinción masiva de contratos de trabajo.

De un lado, el art. 22.1 RDL 8/2020 considera causa de fuerza mayor la paralización de la actividad consecuencia del COVID-19 (entre otras, suspensión actividades por declaración estado alarma, falta de suministros, contagio plantilla), a efectos de solicitar la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de la jornada. Esta previsión permite eludir el procedimiento de información y consulta previsto en el art. 47 ET, con amplia participación de la representación de los trabajadores. En concreto, el art. 22.2 RDL 8/2020 señala: a) La empresa solicita a la autoridad laboral y notifica a la representación de los trabajadores en la empresa su intención, acompañada de informe y documentación acreditativa que vincule la pérdida de actividad de la empresa con el COVID-19; b) La inspección de trabajo comprueba la existencia de fuerza mayor y remite informe a la autoridad laboral; c) La autoridad laboral resuelve en el plazo de cinco días.

La gran cantidad de solicitudes tramitadas dificulta el cumplimiento de los exiguos plazos, por lo que la mayoría de los expedientes serán resueltos por silencio administrativo positivo, situación a la que hace referencia de forma indirecta la disp. adic. primera RDL 9/2020. La imposibilidad material de controlar que las peticiones de suspensión se ajustan a derecho impulsa el establecimiento de un régimen sancionador específico. En concreto, las empleadoras que tramiten solicitudes que contengan falsedades, incorrecciones, medidas innecesarias o carentes de conexión con el COVID-19 serán objeto de sanción administrativa y obligadas a la devolución de las prestaciones indebidas. La cuantía de las prestaciones a reintegrar, como máximo, podrá ascender a la suma de los salarios dejados de abonar con motivo de la suspensión de los contratos (disp. adic. segunda RDL 9/2020). La duración de los periodos de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor no podrá extenderse más allá de la fecha en que finalice el estado de alarma (disp. adic. primera RDL 9/2020).

En segundo lugar, para los supuestos en que la empresa decida suspender contratos o reducir jornada por causa económica, técnica, organizativa o de producción relacionadas con el COVID-19, el art. 23 RD 8/2020 mantiene el procedimiento de información y consulta con la representación de los trabajadores, previsto con carácter general en el art. 47.1 ET, pero reduce los plazos para la constitución de la comisión negociadora (cinco días frente a siete), para la celebración de las consultas (siete días frente a quince) y para la elaboración del informe de la inspección de trabajo (siete días frente a quince). Adicionalmente, la solicitud del informe de la inspección de trabajo y seguridad social se transforma en potestativa para la autoridad laboral.

Conforme a lo establecido en la disp. trans. primera RDL 8/2020, no resultan de aplicación las previsiones excepcionales relativas a las causas y procedimientos establecidas en la norma a las empresas que hubiesen iniciado o comunicado los expedientes antes de la entrada en vigor de la norma, el día 18 de marzo. Por el contrario, sí serán de aplicación en estos supuestos las medidas extraordinarias en materia cotizaciones y protección por desempleo, siempre que deriven directamente del COVID-19.

## **5. Limitación de las extinciones contractuales e interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales**

Las empresas que se beneficien de las disposiciones excepcionales previstas en el RDL 8/2020, en particular las exenciones de las obligaciones de abono de las cotizaciones de seguridad social deberán mantener el empleo durante un periodo de, al menos, seis meses, a contar desde la fecha de reanudación de la actividad (disp. adic. sexta RDL 8/2020). De manera complementaria, el art. 2 RDL 9/2020 impide que el COVID-19 pueda ser alegado para realizar despidos por causa de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 49.1.h e i ET). La aplicación combinada de sendas previsiones normativas debiera, al menos durante los seis meses de referencia, impedir que la crisis sanitaria tenga un efecto notable sobre las cifras de desempleo, si bien debe tenerse en cuenta que permanece vigente la posibilidad de extinguir contratos por otras vías.

En el mismo sentido, los contratos de trabajo de duración determinada, incluidos los formativos, de relevo e interinidad que hayan sido suspendidos, tanto por causa de fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID-19, deberán activarse una vez finalice el periodo de suspensión, pues dicho lapso temporal no ha de ser computado a efectos de determinar el cumplimiento de la duración inicial del contrato o de sus prórrogas (art. 5 RDL 9/2020).

## **6. Prestación por desempleo para personas afectadas por ERTE's COVID-19**

Con carácter general, las personas trabajadoras afectadas por medidas de suspensión o reducción de jornada tienen derecho a la prestación desempleo cuando cumplen los requisitos establecidos en el art. 266 y ss. LGSS. De manera excepcional, y para los ERTE's relacionados con la pandemia, se elimina alguno de los principales requisitos de acceso y se agiliza el procedimiento de solicitud de la prestación por desempleo. Con relación a los requisitos, e independientemente de la causa alegada por la empresa, el art. 25.1.a) RDL 8/2020 elimina los periodos mínimos de cotización que con carácter general exige el art. 269 LGSS (trescientos sesenta días). Por su parte, el art. 25.1.b) RDL 8/2020 considera no computable el tiempo de prestación percibido por esta causa a efectos de cálculo del periodo máximo de percepción. La misma protección se asegura a las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos o fijos periódicos que hayan visto suspendidos o no iniciados sus contratos como consecuencia del COVID-19.

Por lo que hace al procedimiento de solicitud de la prestación, los art. 25 RDL 8/2020 y 3 RDL 9/2020, exoneran a las personas trabajadoras de la obligación de solicitar la prestación. Por el contrario, corresponde a la empleadora la tramitación de una solicitud colectiva para el conjunto de las personas de la plantilla que se vean afectadas por la suspensión del contrato o la reducción de jornada. La solicitud debe realizarse en el plazo de cinco días, a contar desde el inicio del procedimiento administrativo. En los supuestos de fuerza mayor, la prestación por desempleo comienza a cobrarse a partir de la declaración del estado de alarma o, si fuera posterior, del cierre de la actividad empresarial. En los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la fecha de efectos la determina la comunicación de la decisión de suspensión a la autoridad laboral, o la fecha posterior fijada por la empresa (disp. adic. tercera RL 9/2020).

## **7. Prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos**

Las personas trabajadoras autónomas, cuyas actividades profesionales han de suspenderse por aplicación del RD 463/2020, podrán acceder a una prestación por cese de actividad de nueva creación. Similar derecho se reconoce a aquellos autónomos que vean reducida su facturación en un

75%, en relación con el promedio de facturación del semestre anterior (art. 17.1 RDL 8/2020). Los solicitantes deberán encontrarse afiliados, en alta y al corriente de pago de las cuotas, en la fecha de declaración del estado de alarma, en el RETA. La cuantía de dicha prestación económica será del 70% de la base reguladora (art. 17.2 RDL 8/2020). En principio, la prestación tiene una duración de un mes, aunque se prevé su ampliación hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma (art. 17.3 RDL 8/2020), y será incompatible con la percepción de otra prestación de seguridad social (art. 17.4 RDL 8/2020).

## **8. Consideración legal de la situación de enfermedad y aislamiento por COVID-19**

El art. quinto RDL 6/2020, de 10 de marzo considera situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento y las situaciones de enfermedad de COVID-19, a los exclusivos efectos de la prestación económica de incapacidad temporal (art. 169 LGSS), tanto para las personas trabajadoras autónomas como para las personas que trabajan por cuenta ajena. La previsión resulta particularmente oportuna con relación a las situaciones de aislamiento, pues no existía previsión normativa expresa que permitiese el reconocimiento de prestaciones económicas de seguridad social para tales casos. La norma reconoce a las personas que se encuentren en alguna de estas situaciones una prestación económica de mayor cuantía (75% Base reguladora desde el día posterior), a la prevista para las situaciones derivadas de enfermedad común (60% Base reguladora desde el 4º día y hasta el día 20 y 75% desde el día 21 en adelante).

## **9. Permiso retribuido recuperable en servicios no esenciales**

Con el objetivo de profundizar en la reducción de la movilidad de la población, a partir del 30 de marzo, las empresas, públicas y privadas cuyas actividades no hubiesen sido paralizadas por la declaración del estado de alarma deben reducir su actividad al mínimo indispensable (actividad habitual de la empresa en festivos o fines de semana) (art. 4 RDL 10/2020). Aunque la medida entra en vigor el día 30 de marzo, se permite continuar la actividad una jornada adicional, cuando la interrupción inmediata “perjudique de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial”, finalizado el periodo de suspensión (disp. tran. primera RDL 10/2020). Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la norma los siguientes colectivos (art. 1.2 RDL 10/2020): a) Quienes presten servicios en los sectores considerados esenciales por el anexo de la propia norma; b) Quienes presten servicios en líneas de producción para dichos sectores; c) Personas trabajadoras de empresas que apliquen, hayan solicitado o soliciten un ERTE durante el ámbito temporal del RD 10/2020; d) Quienes estén en situación de Incapacidad Temporal o en otras situaciones de suspensión del contrato; e) Las personas que puedan seguir realizando su actividad laboral mediante modalidades no presenciales.

Durante estas dos semanas, las personas trabajadoras continuarán percibiendo sus remuneraciones ordinarias (salario base y complementos), si bien deberán recuperar estas horas de trabajo una vez que se levante el estado de alarma, y hasta final de año. Conviene tener presente que el periodo coincide parcialmente con la Semana Santa, fechas en la que muchas empresas cierran por vacaciones. En todo caso, la determinación de la forma en la que se procederá a recuperar estas horas de trabajo, en términos cuantitativos y cualitativos, se materializará a través de un procedimiento de información y consulta con la representación de los trabajadores (art. 3 RDL 10/2020).

### **Normativa General:**

[Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, BOE de 5 de junio de 1981.](#)

LPRL: [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, BOE de 10 de noviembre de 1995.](#)

LRJS: [Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, BOE de 11 de octubre de 2011.](#)

ET: [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 de octubre.](#)

LGSS: [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.](#)

### **Normativa excepcional COVID-19**

[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, BOE de 14 de marzo de 2020.](#)

[Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, BOE de 11 de marzo de 2020](#)

[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 de 18 de marzo de 2020.](#)

[Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, BOE de 28 de marzo de 2020.](#)

[Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.](#)

[Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.](#)

### **Compendio de normativa sobre el COVID-19**

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=355.](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355)

**Rafael Gómez Gordillo**  
Profesor Titular Universidad Pablo de Olavide

**Maiedah Jalil Naji**  
Investigadora Predoctoral Universidad Pablo de Olavide