

**VALORACIÓN DE URGENCIA DE LAS  
PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES  
CONTENIDAS EN 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**

18 de marzo de 2020

**Edita:** Confederación Sindical de CC00

Madrid, marzo de 2020

## **VALORACIÓN DE URGENCIA DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN 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**

Esta mañana se ha publicado en el BOE 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, aprobado ayer por el Consejo de Ministros.

Entre las muchas medidas que establece para hacer frente a la crisis hay un conjunto normativo que afecta directamente a las relaciones laborales, todas ellas dirigidas a promover el mantenimiento de los contratos de trabajo y garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

Describimos a continuación dichas incorporaciones normativas, sus efectos y alcance más relevante; sin perjuicio de un estudio más detallado de todas ellas en un momento inmediato posterior si resulta necesario.

### **MEDIDAS QUE FAVORECEN EL MANTENIMIENTO DE UNA ACTIVIDAD LABORAL COMPATIBLE CON LA PROTECCIÓN DE LA SALUD PÚBLICA Y LABORAL Y CON LOS DEBERES DE CUIDADO**

Hay que recordar que estas fórmulas conviven con otras previstas en nuestro ordenamiento laboral y con modificaciones ya incorporadas por causa de la epidemia (v.gr. asimilación a contingencia profesional de la situación de incapacidad temporal por contagio o aislamiento).

- 1. SE DECLARA EL CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA. Artículo 5 del RDley.**

**EL TRABAJO A DISTANCIA ES PRIORITARIO FRENTE A LA CESACIÓN TEMPORAL O REDUCCIÓN DE LA ACTIVIDAD.**

**SI EL TELETRABAJO ES TÉCNICA Y RAZONABLEMENTE POSIBLE Y SI EL ESFUERZO DE ADAPTACIÓN NECESARIO RESULTA PROPORCIONADO, LA EMPRESA DEBE IMPLEMENTARLO.**

- Es obligatorio para las empresas establecer 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.

## **2. DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO.**

### **Artículo 6 del RDley**

#### **1. Titulares del derecho**

- 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 que se describen a continuación.
- Este 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.

#### **2. Situaciones protegidas**

- Aquéllas en las que 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 anteriormente 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.

### **3. Contenido del derecho a la adaptación de jornada**

- La 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 en cuestión. 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 las medidas contempladas en el RD-Ley que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

#### 4. Contenido del derecho a la reducción de jornada

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, **con la reducción proporcional de su salario.**
- Se refiere al deber de cuidado de menores de doce años o de personas con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas. Asimismo se incluye la necesidad de cuidados directos de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y, en este caso, aunque desempeñen actividad retribuida.
- Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores **así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a estos derechos.** Lo que incluye la protección frente al despido (readmisión y cuantía indemnizatoria) y no debería afectar al cálculo de la cuantía de las prestaciones por desempleo futuras.
- La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y **podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario**, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Esto significa que la persona trabajadora se mantiene en alta o asimilada en la Seguridad Social y se mantiene la protección frente al despido (readmisión y cuantía indemnizatoria) y no debería afectar al cálculo de la cuantía de las prestaciones por desempleo.

- En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100% el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

#### 3. AFECTACIÓN A LAS SITUACIONES ACTUALMENTE RECONOCIDAS

- 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 señaladas anteriormente.

- La solicitud debe limitarse al periodo 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.
- **Se presume que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.**

#### 4. DISCREPANCIAS CON LA EMPRESA

- Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos 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.
- El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo **se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.**
- Los derechos de conciliación tienen relevancia constitucional. **(STC 3/2007, STC 26/2011)**. Las medidas normativas (legales o convencionales) que promueven dicha conciliación afectan esencialmente a derechos y mandatos constitucionales: El derecho a la no discriminación por razón de sexo (art.14 CE); El derecho a la no discriminación por circunstancias personales o sociales (art. 14 CE); el mandato dirigido a los poderes públicos para que aseguren la protección social, económica y jurídica de la familia (art. 39.1 CE); la obligación de los poderes públicos de proteger a la infancia (art. 39 CE) y a las personas de la tercera edad (art.50 CE) y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva (art. 9.2 CE).
- **Lo anterior significa que estamos ante uno de los dos supuestos excluidos de la suspensión de plazos procesales por la DA segunda del RD463/2020, de 14 de marzo (conflictos colectivos y protección de los derechos fundamentales).**
- Si, en estos casos se solicita la tutela de los derechos fundamentales junto con el concreto derecho de adaptación o reducción se sigue igualmente el procedimiento del artículo 139 LJS pero debe ser llamado el Ministerio Fiscal y la Sentencia puede ser recurrida en Suplicación independientemente de si se ha solicitado indemnización y de su cuantía (STS 817/2017, de 18 de octubre)

## **MEDIDAS QUE FAVORECEN LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL DE ACTIVIDAD PARA EVITAR DESPIDOS**

Respecto de estas medidas hay que tener en cuenta que, conforme a lo dispuesto en la Disposición transitoria primera del RDley:

1) Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo. Esto significa que lo tramitado hasta este momento es válido.

2) **Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.**

### **1.- MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACION CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. Art. 22 RDley**

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el art. 22 establece, de un lado en su apartado primero, medidas específicas que pueden adoptar las empresas que se vean afectadas por el COVID-19 en materia de **ERTEs por causa de fuerza mayor para los trabajadores por cuenta ajena** incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, y de otro, en el apartado segundo, **ERTEs por causa de fuerza mayor para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

#### **1.1. EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR para los trabajadores por cuenta ajena.**

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establece un procedimiento excepcional, más ágil para que las empresas que como consecuencia del COVID-19, incluida la

declaración del estado de alarma, sufran pérdidas de actividad, puedan presentar expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos y de reducción de jornada.

Así, y frente a la indefinición de la consideración de fuerza mayor del actual Estatuto de los Trabajadores y RD 1483/2012, de 29 de octubre, que desarrolla el procedimiento, el RD Ley, facilita a la autoridad laboral el reconocimiento de la situación de fuerza mayor definiéndola.

En concreto, el artículo 22 establece que es **fuerza mayor las pérdidas de actividad cuya causa directa sea como consecuencia del COVID-19**, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público
- Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

De concurrir alguna de estas causas, el **procedimiento** de regulación de empleo de suspensión y de reducción es prácticamente el mismo que el establecido en los arts. 31 a 33 del RD 1483/2012, 29 marzo, salvo algunas peculiaridades, como la reducción de los plazos, que pasa de 7 a 5 días para la resolución del expediente y el carácter potestativo para la autoridad laboral del informe de la ITSS. El procedimiento es el siguiente:

**a) Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente** (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, debiendo **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.**

**b) La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

**c) Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido actualmente) y, de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

**d) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud** (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia.

**e) Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa.** El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.

**f) La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.**

## **1.2 EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.**

El RD-Ley en materia socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales establece que les será de aplicación el procedimiento específico previsto 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 en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior, es decir, plazo de cinco días para la resolución de la autoridad laboral y solicitud de informe de la ITSS potestativo para la autoridad laboral y no preceptivo como establece el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero.

## **2. MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACION CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONOMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN. Art.23 RDley**

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, al igual que en el caso anterior de ERTE por fuerza mayor, distingue entre los **ERTEs por causa económica, técnicas, organizativa y de producción para los trabajadores por cuenta ajena** incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, y los **ERTEs por causa económica, técnicas, organizativa y de producción para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

## **2.1 EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONOMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN para los trabajadores por cuenta ajena.**

El RD-Ley contempla también particularidades del ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas, que no estando en las situaciones de pérdida de actividad, que son calificadas de fuerza mayor, si sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19.

Las especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes, son las siguientes:

### **a) COMISION NEGOCIADORA DEL ERTE.**

Si no existe representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión que estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Dicha comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

### **b) PERIODO DE CONSULTAS.**

Se reduce el periodo máximo de consultas de quince días a siete días

### **c) INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

En cuanto a la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral, será, en vez de preceptiva, potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

## **2.2 EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONOMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.**

El RD-Ley en materia socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, en el apartado segundo del artículo 23, que recoge las medidas relacionadas con los ERTes por causa económica, técnica, organizativa y de producción establece que para la tramitación de estos expedientes que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior, esto es, reducción del periodo de consultas de 15 a 7 días e a siete días y carácter potestativo de la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral y se evacuará, en caso de solicitárselo, en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

## **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR O POR CAUSA ECONOMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN. Arts. 24 y 25 del RDley**

1.- LA EXONERACIÓN DE CUOTAS prevista en el art. 24 del RDley para estos supuestos no tendrá efectos para la persona trabajadora, **manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.**

2.- EN LOS SUPUESTOS EN QUE LA EMPRESA DECIDA LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 47 DEL ET, CON BASE EN LAS CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS REGULADAS EN EL DECRETO-LEY, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, procederá a:

a) **Reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo**, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.**

b) **No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.** Contador a cero.

3.- Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras, aquellas que tengan la condición de **socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.** En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

4. Las medidas en relación a la prestación de desempleo contributivo serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

**a)** 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.

**b)** 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 de las que trae causa.

**5.** La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

**6.** 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. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

## **OTRAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO Arts. 26, 27 Y 28 del RDley**

- Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo. 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, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **de modo que 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.**
- **Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.** 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) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, autorizando 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) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, 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.
- **Plazo de duración de las medidas. Todas estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.**

CCOO