

Publicación en el Boletín Oficial del Estado, núm. 73 de fecha 18 de marzo de 2020, 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.

El presente RD-ley amplía las medidas ya tomadas con un paquete económico y social con el objetivo de contribuir a evitar un impacto económico prolongado más allá de la crisis sanitaria, dando prioridad a la protección de las familias, autónomos y empresas más directamente afectadas.

En concreto, las medidas adoptadas en este RD-Ley están orientada a:

- reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
- apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo;
- reforzar la lucha contra la enfermedad.

Las medidas que se establecen responden a un principio de temporalidad y excepcionalidad. Son aplicables a la totalidad del territorio nacional. La justificación de la urgente y extraordinaria necesidad ([art. 86 CE](#)) se concreta en estos términos:

1. Simplificación de los expedientes de regulación temporales de empleo por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, si bien se sujetan a una obligación de mantenimiento del empleo de perfiles y efectos jurídicos no muy claros o precisos.
2. Definición de lo que supone la causa de **fuerza mayor** en estas circunstancias de emergencia, con el objetivo de que se produzca una decisión más concertada y ágil por parte de las distintas autoridades laborales competentes.
3. Medidas de protección por desempleo debidas a suspensiones o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por causas derivadas de fuerza mayor que sean consecuencia directa de las circunstancias excepcionales provocadas por el Covid-19, y en relación a la prestación por cese de la actividad de los trabajadores autónomos.
4. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.
5. Promoción del teletrabajo o trabajo a distancia.
6. Bajo la premisa y constatación de que se pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas “virtuales” vía voz o videoconferencias o envío de documentos internos.

Si bien la urgencia derivada de la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su aplicación al trabajo a domicilio o teletrabajo, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes.

Esta norma entrará en vigor el mismo día de su publicación y estará vigente el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante RD-ley. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Medias de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

El capítulo II del Real Decreto-ley 8/2020 es el dedicado a establecer las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. Y los artículos 22 y 23 los que regulan los ERTes por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Como todos conocemos las consecuencias de que el ajuste temporal obedezca a una u otra causa son muy diferentes tanto por el procedimiento a seguir como por los efectos jurídicos vinculados a la suspensión de los contratos o a la reducción temporal de jornada. Por lo pronto, en el caso de la fuerza mayor no se exige tramitar un periodo de consultas (art. 47 en relación con el art. 41 del ET (RCL 2015, 1654)) y la declaración de fuerza mayor por la autoridad laboral permite la decisión empresarial con eficacia retroactiva al momento en que se produce la situación determinante de la fuerza mayor, sin que la empresa deba abonar las cuotas de la seguridad social de las personas trabajadoras a quienes afecta la regulación de empleo (al menos si es consecuencia de siniestros catastróficos naturales). Todo lo contrario de lo que sucede cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Sobre la base de esta regulación el real decreto-ley 8/2020 introduce cambios al definir qué sea **fuerza mayor** ante la situación de excepcionalidad sanitaria derivada de la pandemia y de la declaración del estado de alarma y al reducir los plazos del procedimiento.

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 «Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad 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 y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que

impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del [artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre».

A la vista de esta regulación podemos entender que los requisitos necesarios para constatar la existencia de la fuerza mayor como causa motivadora de las medidas de ajuste temporal de la actividad son los siguientes:

Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma.

Que provoquen cualquiera de estas situaciones:

- 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 de las mercancías
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria

Que se acrediten debidamente tales situaciones.

Si no concurren estos requisitos la empresa, si decide mantener los empleos y precisa adoptar medidas de flexibilidad de esta naturaleza, únicamente podrá activar el procedimiento ordinario fundado en la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y conforme al procedimiento establecido en el [artículo 47 del ET](#).

Según la norma las suspensiones de contrato o las reducciones temporales de jornada deben ser por causa directa las pérdidas de actividad a consecuencia del virus COVID-19 y de las decisiones adoptadas por las autoridades, excluyendo de la consideración de la fuerza mayor como causa que pueda motivar la decisión empresarial todos los demás supuestos en los que, aunque existan dificultades productivas u organizativas, sin embargo, no son a causa directa del virus sino de ajustes de otras empresas o clientes que sí puedan estar provocadas por las medidas adoptadas por el Gobierno a consecuencia de la pandemia y de la situación de emergencia nacional sanitaria y que, a la postre, sí inciden en la producción y actividad de las otras empresas. Implica un evidente límite, a modo de muro de contención que evite que todos los supues-



tos de dificultades productivas que atraviesen las empresas se consideren o reconduzcan a la fuerza mayor. Con ello, por lo tanto, las situaciones que cabe considerar efectos indirectos de la pandemia, como el descenso de la demanda por las medidas acordadas por el Gobierno o la disminución de la actividad de las empresas clientes parecen que deberán encontrar respuesta en la tramitación del expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para los supuestos de fuerza mayor acreditados, el procedimiento aplicable será el siguiente:

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un 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. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.
2. La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
4. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, productiva, organizativa y técnica

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

1. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas 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. La 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.

2. El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
3. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

Por otra parte, la resolución denegatoria de la autoridad laboral podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social. Y, del mismo modo, los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

Por eso, en los casos de fuerza mayor regulado en el Real Decreto-ley dispone 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 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. Considera por ello el Gobierno que con estas previsiones, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo (RCL 2020, 358) , por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, 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

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos a suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas económicas, organizativas, productivas o de fuer-

za mayor, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
2. No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Podrán acogerse a esta medida 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. Estas medidas 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.

Establece también especialidades en relación a los **trabajadores fijos discontinuos**. Dispone que las prestaciones por desempleo percibidas por ellos 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.

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, se suspende la aplicación del plazo de 15 días (los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) para 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.

Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

- a) Suspender la obligación de los beneficiarios del subsidio de desempleo de presentar la prórroga al devengarse seis meses desde su percepción, y autorizar a la entidad gestora a prorrogar de oficio la percepción del subsidio.
- b) Suspensión de la obligación de la presentación en el plazo establecido de la declaración de rentas anuales a los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años.

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 éste y basados en las causas previstas en el mismo.

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.

Medidas en el ámbito del trabajador autónomo.**Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.**

La norma de urgencia adopta también medidas de apoyo al trabajo por cuenta propia, creando una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Se regula en el [art. 17 RDL 8/2002 \(RCL 2002, 2916\)](#) en los siguientes términos:

Duración: vigencia limitada a un mes desde el estado de alarma (hasta el 14 de abril de 2020) o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.

Beneficiarios: autónomos cuya actividad se suspenda o su facturación en el mes anterior al que solicita la prestación se reduzca en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior.

Requisitos: Afiliado y alta en RETA o RETMAR en la fecha de la declaración del estado de alarma.

Si no es suspensión de la actividad, acreditar la reducción del 75% de facturación.

Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, si bien se reconoce pleno derecho a la prestación si se regulariza el descubierto en el plazo de treinta días naturales desde la invitación al pago por el órgano gestor, se tendrá pleno derecho a esta prestación.

Cuantía: 70% de la base reguladora. Si no se acredita período mínimo de cotización para tener derecho al cese de actividad, será el 70% de la base mínima de RETA o RETMAR. El tiempo de percepción se entiende como cotizado y no reducirá los períodos de la prestación a futuro.

Incompatibilidad: con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Gestión: Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social conforme a las previsiones y régimen establecido en el [artículo 346](#) de la LGSS.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

Medidas para facilitar el trabajo a distancia, la adaptación del horario y reducción de jornada

Las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la

normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, **se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia**.

El teletrabajo era una de las medidas laborales que daba lugar a uno de los planos de actuación que se mencionaban en la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus, publicada por el Ministerio de Trabajo el pasado 4 de marzo de 2020. Destacaba que en aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez se hayan establecido los ajustes o precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo, y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, **el art. 5 del Real Decreto-ley dispone:**

El trabajo a distancia **es prioritario** 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. Se establece el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19, en las siguientes condiciones:

1. El art 6 del presente RD-Ley establece:

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 otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. 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, la ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado, por causas justificadas relacionadas con el covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.
- 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.
- Los conflictos que pudieran generarse por su aplicación 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.
- Se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.
- 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, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.
- 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 (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 la presente norma.

- El derecho a la adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales concurrirá siempre y cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para llevar a cabo el cuidado directo de otra respecto de la que aquella acredite deberes de cuidado
- Se presume que existen dichos 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.
- 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 párrafo primero de este apartado. 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.

La reducción de jornada especial no requerirá preaviso alguno, más allá del que derive de la buena fe y no estará limitada en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar incluso al cien por cien de reducción, 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.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

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 de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Otras medidas en relación a los procedimientos:

No aplicación suspensión plazos administrativos del Real Decreto 463/2020.

A los plazos previstos en el presente Real Decreto Ley no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos prevista en la Disposición Adicional Tercera 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

Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley 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.