



BREVE EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS LABORALES DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020

**Servicio de Estudios de la Confederación
18 de marzo de 2020**

La normativa que aquí se recoge está caracterizada por una nota sobre cualquier otra, la excepcionalidad, lo que conduce a otras dos, la temporalidad y la especialidad. Se trata de una normativa que está destinada a regir mientras dure la situación creada por el COVID-19 y que en algún caso convivirá con la regulación anterior, aplicándose únicamente a las situaciones derivadas del COVID-19.

Estamos ante medidas destinadas a la salvaguarda del empleo y del sostenimiento de las empresas, del tejido productivo, ante la crisis causada por la epidemia. Por ello, el RDL en su Disposición Adicional Sexta, siguiendo el ejemplo de otros países, condiciona la utilización para el beneficio de la empresa de estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral **supeditadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

1.- REGULACIÓN APLICABLE A LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSA ECONÓMICA, PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA RELACIONADOS CON EL COVID-19

El RDL introduce en su capítulo II modificaciones de carácter temporal, respecto de aquellos expedientes de regulación de empleo temporal que estén relacionados con el COVID-19 y una serie de beneficios a las empresas y para los trabajadores que queden afectados por aquellos. La duración de las medidas está vinculada a su excepcionalidad, de conformidad al art 28 del RDL, núcleo esencial de estas medidas (las contenidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley).

Por tanto, aquellos que no lo estuvieran continuarán rigiéndose por la legislación que podríamos denominar hoy ordinaria. Esta legislación,

básicamente los arts. 47 y 51 ET y su desarrollo reglamentario, están vigentes en todo lo que no hayan sido modificadas por el RDL.

Estas especialidades no se aplicarán a los expedientes de regulación temporal de empleo derivados directamente del COVID-19, iniciados o comunicados antes de este RDL aunque también se les aplicarán las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo (DT tercera).

Recoge el RDL gran parte de las propuestas de las organizaciones sindicales y empresariales pero faltan algunas importantes para afrontar la crisis (constitución del fondo extraordinario, cobertura de las situaciones de urgencia de cuidado mediante un permiso retribuido a cargo de dicho fondo...).

A. Expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor para los supuestos de suspensión y reducción de jornada derivados del COVID-19

Se modifican en el artículo 22 del RDL de forma extraordinaria los artículos 47.3 y 51.7 ET y el Reglamento de desarrollo (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada), tanto en los aspectos de concepto de fuerza mayor como del procedimiento para los supuestos relacionados con el COVID-19.

Concepto de Fuerza Mayor:

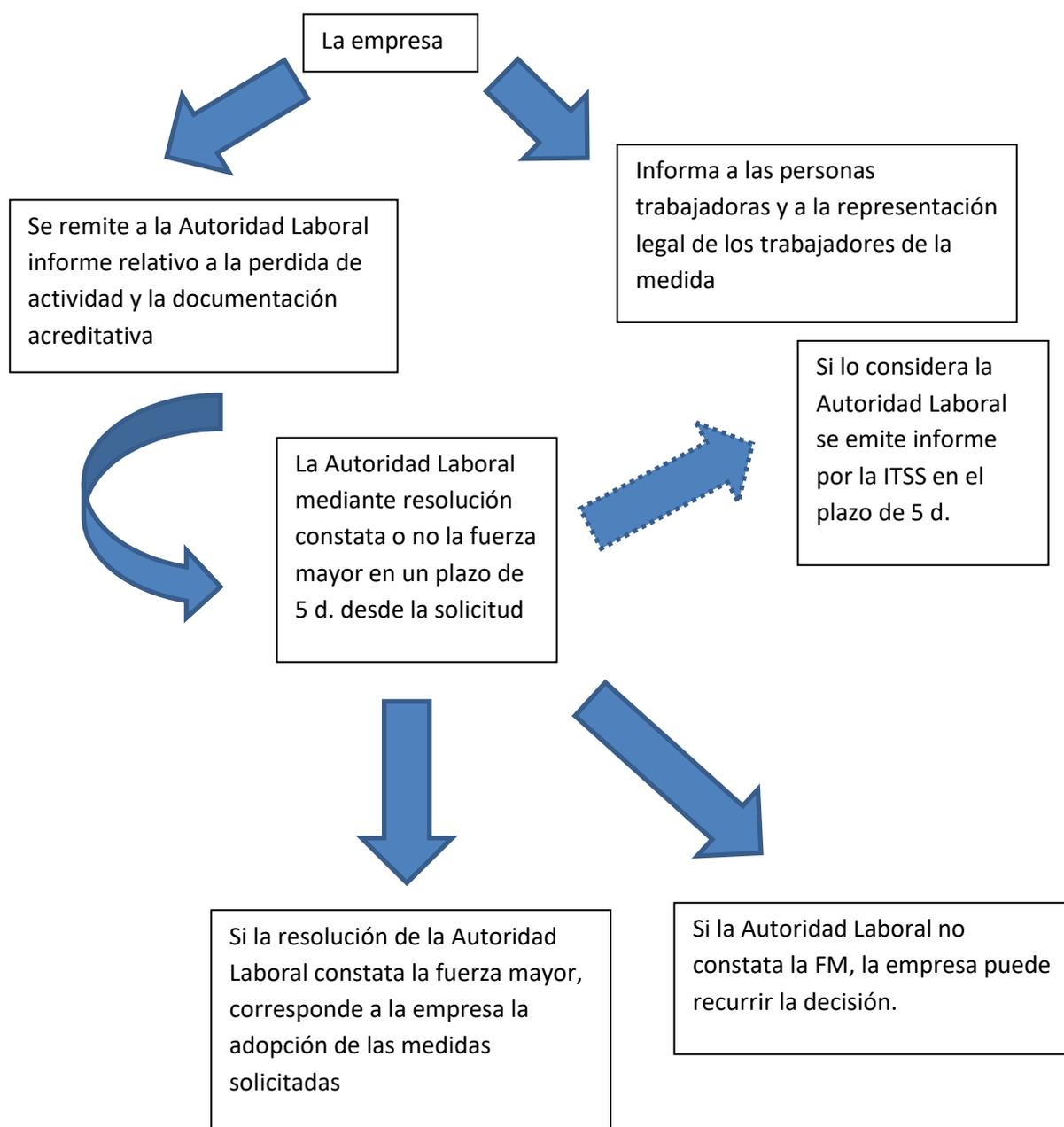
Las suspensiones y reducciones de jornadas que tengan su CAUSA DIRECTA EN PÉRDIDAS DE ACTIVIDAD como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte 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.

Sin duda los términos más complejos de esta definición son los de CAUSA DIRECTA y la necesaria DEBIDA ACREDITACION.

En un breve comentario, la restricción que supone la utilización del concepto CAUSA DIRECTA vinculado a la situación de emergencia se ve seguidamente muy matizada por la amplia enumeración de circunstancias que pueden motivar esa “pérdida de actividad” y que abarca desde la evidente cancelación de actividades, a la adopción de medidas de aislamiento por la autoridad sanitaria hasta el desabastecimiento o las restricciones en la movilidad. Se ha optado por una extensión generosa del concepto de fuerza mayor en esta situación. En cuanto a la acreditación debida, en algún caso, comercio no dedicado a actividades de primera necesidad, bastará con la expresión y prueba de la actividad, relacionándola con la prohibición normativa. En otros supuestos, la acreditación será más difícil, pudiendo existir cierta confusión con los expedientes temporales por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas. Sin duda, las empresas tenderán a aplicar el expediente por fuerza mayor por sus mayores ventajas en materia de cotización aun cuando puede que la causa no se adecue a éste y sí al otro.

Procedimiento de reducción y suspensión FM COVID-19



Obsérvese que en este procedimiento no existe obligación de negociación con la representación sindical.

Cambios principales

Frente a la regulación actual establecida por el artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y 51.7 ET, se simplifican algunos aspectos y se reducen plazos. Adviértase, que estas especialidades procesales no se aplicaran a los iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este aunque estuvieran basados en las causas previstas en el mismo (DT tercera). Destaquemos que:

- **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no es preceptivo sino potestativo** para la Autoridad Laboral a diferencia de la regulación ordinaria.
- La Autoridad Laboral dictara la resolución en el **plazo de cinco días desde la solicitud**, frente a los 5 más uno de audiencia de la regulación ordinaria.
- La resolución causa efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor.
- Si la Autoridad Laboral no constata la fuerza mayor y responde negativamente a la pretensión de la empresa, ésta puede recurrir la decisión y proceder a tramitar una expediente por causa económica, organizativa, técnica o productiva.

B. Beneficios en materia de cotización en los supuestos de ERTE por fuerza mayor relacionados con el COVID-19

Esta regulación excepcional contiene importantes beneficios en el art. 24 del RDL en materia de cotización para las empresas que lo tramiten

siempre que se deriven de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad relacionados del COVID-19, diferenciándose en función del número de trabajadores de éstas a 29 de febrero del 2020:

- **Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a esa fecha queda liberada de forma total del abono de la cotización por todos los conceptos que le correspondía mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.**
- **Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración alcanza el 75% de la aportación reseñada en el párrafo anterior.**
- Esta exoneración de la empresa no tendrá efecto perjudicial alguno para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- La empresa deberá solicitar la exoneración de la cotización a la TGSS, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
- 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.

C. Modificación de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económica, productiva, organizativa y técnica relacionadas con el COVID-19

Se modifica en este supuesto, por el art. 23 del RDL, el art. 47 ET y su desarrollo reglamentario, esencialmente a través de una **reducción de los plazos**:

- Constitución comisión representativa negociadora del expediente cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa –lo que puede ser frecuente en pequeñas empresas-.
 - Se integrará 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. Si esta comisión no se lograra conformar, la misma se integrara por tres trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por los propios trabajadores de ésta.
 - El número máximo de miembros de la comisión negociadora será el imprescindible para garantizar la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos.
 - **La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.**
- **El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa se reduce a un máximo de 7 días de los 15 de la regulación ordinaria.**
- **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa, frente al carácter obligatorio ordinario,**

para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días frente a los 15 días.

D. Regulaciones especiales: socios de trabajo de cooperativas de trabajo asociado

Se mantiene la regulación específica para los supuestos de expedientes de suspensión y reducción de jornada por circunstancias relacionadas con el coronavirus de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales de incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, (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) con dos especialidades, tanto para los supuestos de fuerza mayor como por causas económica, organizativa, técnica o productiva: Los plazos para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y para el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán los ya enunciados en los apartados anteriores respectivamente. Adviértase, que estas especialidades procesales no se aplicaran a los iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este aunque estuvieran basados en las causas previstas en el mismo.

2-. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

A. Medidas para los trabajadores afectados por los procedimientos de suspensión y reducción de jornada relacionados con el COVID-19

Siguiendo las líneas de la propuesta de las organizaciones sindicales y patronales, **el RDL en relación a la prestación contributiva por desempleo para los trabajadores por cuenta ajena** del RGSS y REESS y aquellos otros incluidos en el art. 264 LGSS, así como a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado con contingencia por desempleo, siempre que la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del RDL y que la situación de desempleo se origine por

algunas de las medidas de regulación temporal relacionadas con el COVID-19 de empleo establecidas en el propio RDL:

- Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y aunque en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo.
- No se computa el tiempo en que se perciba esta prestación por circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Especialidades respecto a la cuantía y duración:
 - 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.
 - 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.

Principales diferencias respecto a la regulación anterior:

- NO SE EXIGE UN PERIODO MINIMO DE CARENCIA, DE COTIZACIONES PREVIAS.
- EL TIEMPO DE PERCIBO NO SE COMPUTA A EFECTOS DE POSTERIORES PRESTACIONES POR DESEMPLEO POR OTRAS CAUSAS.
- LA DURACIÓN DE LA PRESTACION SE EXTIENDE A LA FINALIZACIÓN DE LA MEDIDA.

Adviértase que la tramitación de estas prestaciones se regirá por la normativa ordinaria para los supuestos de suspensión o reducción de jornada en función de la causa acreditada. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.

- Especialidades respecto a los fijos discontinuos trabajadores a tiempo parcial asimilables

Los trabajadores 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.

B. Otras medidas derivadas de la situación de excepcionalidad en materia de prestaciones por desempleo

Durante el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias derivadas del COVID-19, dada la situación de las entidades gestoras de los derechos afectados, conforme a los arts. 26 y 27 del RDL:

- La solicitud 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.
- Las obligaciones de solicitud de prórroga en el subsidio por desempleo pasados 6 meses y la declaración de rentas para el mantenimiento del subsidio de mayor de 52 años quedan suspendidas mientras dure esta situación excepcional, manteniéndose aunque su presentación se realice fuera del plazo establecido legalmente, prorrogándose su concesión de oficio.

3.- MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA FACILITAR EL TELETRABAJO Y LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD EN ESTA SITUACIÓN EXCEPCIONAL

Pese a su rúbrica, “carácter preferente del trabajo a distancia”, el art. 5 del RDL 8/2020, la empresa contiene medidas que van más allá del denominado comúnmente teletrabajo. Conforme al art. 5 del RDL, la empresa deberá proceder al establecimiento de 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 para que ello sea posible, 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 fin de facilitar el teletrabajo, se flexibilizan las condiciones para su realización y así no es necesario que la empresa efectúe para el mismo una evaluación de riesgos, siendo suficiente, con carácter excepcional, una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Observemos que no se obliga a la empresa a adoptar esta decisión ante la petición del trabajador en caso de que sea técnicamente factible lo que constituye una carencia que debe ser reseñada. La matización inserta relativa a “lo razonablemente posible” y a la “proporcionalidad” del esfuerzo limitan las obligaciones de la empresa a organizar en seguridad y salubridad su trabajo.

4.- DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE CUIDADO RELACIONADAS CON EL COVID-19

Se modifica por el art. 6 del RDL 8/2020 la regulación del artículo 34.8 ET, adaptación de jornada y/o reducción de la misma, ampliando el derecho a la misma, sobre la base de las circunstancias excepcionales provocadas por la epidemia. La regulación aquí contenida tiene un carácter temporal, limitado al período excepcional de duración del COVID19.

Circunstancias y supuestos que determinan el derecho.

Las personas trabajadoras, de forma individualizada por cada uno de los cónyuges (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), 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, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

Se entenderá que **concurrir dichas circunstancias excepcionales** cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención alguna de las personas indicadas en el apartado anterior:

- Por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID19.
- 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.
- 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.

Ejercicio y concreción del derecho.

El derecho a la adaptación 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.

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.

La normativa no se especifica que acaece cuando no se obtiene un acuerdo, sí el trabajador puede ejercitar o no esa concreción inicial o debe esperar a la aprobación empresarial o si es ésta, dada la situación excepcional la que debe recurrir la decisión del trabajador de ampararse en esta normativa. A nuestro juicio, hubiera sido necesario una mayor claridad de la regulación, amparando estas situaciones de necesidad en un estado de crisis.

Contenido del derecho a la adaptación de jornada.

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 las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

Se establece, por tanto, un derecho a la adaptación de jornada que va mucho más allá de la modulación del tiempo de trabajo, lo que permite soluciones diferentes que pueden hacer más sencilla la solución del problema para la persona trabajadora y la empresa como el propio teletrabajo de no haberlo implantado con acuerdo la empresa. No

obstante, adviértase que este derecho de adaptación solo existe ante las necesidades de cuidado y las circunstancias excepcionales de la norma.

Reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores.

En las situaciones del art 37.6 ET:

- Cuidado directo por razón de guarda legal de algún menor de doce años o una persona con discapacidad sin que sea necesario que no desempeñe una actividad retribuida.
- Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, pero a diferencia de la regulación ordinaria sin que sea necesaria que no el sujeto objeto de cuidado no tuviera actividad retribuida.

La persona tendrá derecho a una reducción especial siempre que concurren las circunstancias excepcionales expuestas y con la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

- Esta reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- 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. En este caso, el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- 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 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, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

La regulación del RDL tiene esenciales deficiencias, en relación a nuestras propuestas y no aporta solución alguna real a la problemática existente:

- *No establece un permiso retribuido obligatorio que pudiera ayudar a salvar este tipo de situaciones con cargo al fondo extraordinario de ayuda solicitado.*
- *Establece un derecho sin que quede clara la situación ante la negativa de la empresa dado que los juzgados de lo social están paralizados. A salvo que se interprete que el ejercicio del derecho del trabajador es automático.*

5.- ALGUNAS MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Competencia. Conforme a la Disposición adicional tercera del RDL el Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones podrá autorizar que determinados órganos y unidades de las entidades gestora y servicios comunes de la Seguridad Social extiendan el ejercicio de sus competencias a todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que determine.

6.- MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Asimismo, se establecen medidas (Artículo 34. *Medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del COVID-19*) para

evitar los efectos negativos sobre el empleo, salarios y viabilidad empresarial, vinculados a la contratación pública, apostando por la suspensión en lugar de la extinción.

7.- MEDIDAS SOBRE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS

Para todos aquellos trabajadores autónomos, con carácter excepcional, cuyas actividades queden suspendidas o su facturación del mes anterior se reduzca en, al menos, un 75%, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Se incluyen los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento dentro del RETA.

Se exigirá estar dado de alta en la Seguridad Social, si fuere el caso, justificar la reducción de la facturación anteriormente explicada y estar al corriente de los pagos de las cuotas de la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación será del 70% de la Base Reguladora y, en el caso de no alcanzar el periodo de carencia exigido, la cuantía será del 70% de la Base Mínima de cotización. La duración de la prestación será de un mes o, en el caso de prorrogarse el Estado de alarma, durará hasta el último día del mes en que finalice éste.

El tiempo durante el que se perciba la prestación se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario tendrá derecho en el futuro. La prestación es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Se trata de medidas recogidas en el Artículo 17. *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.*