

CIRCULAR nº 36 / 20.03.2020

ASUNTO: REAL DECRETO LEY 8/2020 DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

Con fecha 17 de marzo se han publicado en el BOE el conjunto de medidas laborales esperadas para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

A continuación os enviamos un breve resumen de todas las cuestiones socio-laborales que contiene el Real Decreto Ley, sin perjuicio del envío de posteriores informaciones sobre temas más concretos, sobre todo en todo lo relacionado con la tramitación de los ERTES, tanto por fuerza mayor como por causas objetivas, recordándoles en todo caso que nuestros servicios jurídico-laborales continúan activos y a su entera disposición.

Se regulan las siguientes medidas laborales todas ellas con carácter excepcional vinculadas a la situación extraordinaria actual:

1. Carácter preferente del trabajo a distancia.
2. Derecho de adaptación y reducción de jornada.
3. Expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor.
4. Expedientes de regulación por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
5. Medidas extraordinarias en materia de cotización.
6. Protección de desempleo.
7. No suspensión de los plazos en los ámbitos de afiliación, liquidación y cotización
8. Salvaguarda del empleo.
9. Régimen transitorio a los expedientes presentados con anterioridad a la entrada en vigor.

Dentro del Capítulo I relativo a las medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables el Artículo 5 establece el **carácter preferente del trabajo a distancia**:

- Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por medio de mecanismos alternativos, particularmente, trabajo a distancia.

- **Estas medidas alternativas deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de actividad.**

- La Empresa **debe** adoptar las medidas oportunas cuando ello sea técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.

- En aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo **en** las que no estuviera prevista la modalidad de trabajo a distancia, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos del puesto, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

El Artículo 6 del mismo Capítulo establece el **derecho de adaptación del horario y reducción de jornada**.
Beneficiarios:

- 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.

- 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 la persona trabajadora que acceden al mismo en la misma 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 de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, mientras dure la situación de crisis sanitaria.

Circunstancias excepcionales:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de algunas de las personas indicadas anteriormente que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
- 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.
- La ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa respecto del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

Adaptación de jornada:

- Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.
- Tiene que estar justificada, ser razonable y proporcionada.
- Se tendrán en cuenta las necesidades concretas de cuidado y las necesidades de organización de la empresa.
- **Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.**

¿Qué supone 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 que permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado.
- 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 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.

Reducción de Jornada especial:

- Salvo por las particularidades que a continuación señalamos, esta reducción de jornada especial se rige por lo establecido en el artículo 37.6 y 37.7 del ET.
- Reducción de jornada que conlleva la reducción proporcional del salario.
- Deberá ser preavisada a la empresa con 24h de antelación.
- Pudiendo alcanzar al cien por cien de reducción, en cuyo caso deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

En el Capítulo II se establecen **Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.**

El Artículo 22 establece medidas excepcionales en relación a los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor**

Supuestos:

Tendrán la consideración de una situación de fuerza mayor, 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,
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Beneficiarios:

Estas medidas afectaran a las **personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social**, así como los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General o en algunos de los regímenes especiales que proteja la contingencia del desempleo.

Procedimiento:

- a. Se iniciará mediante solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral.
- b. Se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la perdida de actividad como consecuencia del COVID-19 acompañando, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- c. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe señalado y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- d. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral cualquiera que sea el número de personas afectadas.

Resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y deberá limitarse a constatar la existencia cuando proceda de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a esta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada

- f. Surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- g. El informe de la ITSS, cuya solicitud será potestativa par Autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.

El Artículo 23 establece medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa 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, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

- **En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras**, de no constituirse la comisión negociadora con los sindicatos más representativos que se establece como regla general (una persona por cada sindicato más representativos señalados), se prevé que la misma está integrada por tres trabajadores de la misma empresa elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. **La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.**
- **El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.**
- 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 7 días.**
- Para la tramitación de los 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 plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Artículo 24 establece 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.

En el caso de expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor:

- Se **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- La exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, considerándose dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el art.20 de la LGSS.

Para la exoneración se deberá presentar una solicitud por parte de la empresa incluyendo la identificación de las personas afectadas y los periodos concretos de la suspensión o reducción, siendo suficiente a efectos del control de la exoneración de cuotas con la verificación de que el servicio público de empleo proceda al reconocimiento de la prestación por el periodo 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.

El Artículo 25 establece medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

En los supuestos de suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo **por las causas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o derivadas de fuerza mayor)**, se adoptan las siguientes medidas:

- 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.
- No computa el tiempo en que se perciba esta prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- **Beneficiarios:** personas trabajadoras incluidas en el art.264 de la LGSS y socios trabajadores que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo cuya relación laboral o societaria se hubiera iniciado antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.
- 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.
- La prestación por desempleo en el caso de trabajadores fijos discontinuos y trabajadores fijos periódicos que hayan visto suspendido sus contratos de trabajo como consecuencia del COVID-19 durante periodos que hubiesen sido de actividad podrán volver a percibir con un límite máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

El **Artículo 26** establece que 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, 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.

El **Artículo 27** establece que durante ese mismo período, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, **podrán** adoptar las siguientes medidas:

a) Autorizar 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

El artículo 28 establece que las medidas recogidas en los artículos citados anteriormente 22, 23, 24 y 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

El Artículo 36 establece medidas laborales excepcionales en el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de forma que aquellas entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuando hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, podrán establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

Por otra parte en la **Disposición adicional Sexta** denominada "Salvaguarda del empleo" se recoge que:

"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."

En la **Disposición adicional Novena** se establece la no aplicación a los procedimientos establecidos en el RD de la suspensión de los plazos administrativos decretada por el RD que establece el estado de alarma:

"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".

La Disposición transitoria primera establece dos reglas para la aplicación de los expedientes de regulación de empleo. La primera de ellas dice que **no se aplican** las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y en el 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.**

La segunda de ellas que las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 **sí se aplicarán 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.

Finalmente **la disposición final novena establece** que:

"Este RD Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y las medidas previstas en el mismo mantendrán su vigencia durante un mes, sin perjuicio de la posibilidad de su prórroga.

Es decir, **desde el día 18 de marzo de 2020 está plenamente vigente.**

En cualquier caso **la Disposición final séptima** habilita al Gobierno y a las personas titulares de los departamentos ministeriales, en el ámbito de sus competencias, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto-ley, desarrollo que, tras una primera y rápida lectura de las medidas laborales que contienen consideramos que será conveniente y necesario, sin perjuicio de la valoración positiva del conjunto de medidas y del esfuerzo que éstas suponen.

Sin perjuicio de posteriores informaciones **es importante alertar sobre el nuevo requisito exigido en los ERTES de fuerza mayor (art.22.2 a) de comunicar la solicitud a las personas trabajadoras, sobre todo en un momento como el actual en el que las personas afectadas por ERTES de estas características no se encuentran físicamente en las empresas.**