



**Asunto: Principales medidas derivadas del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en materia laboral**

**I**

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 ha regulado una serie de medidas en el ámbito laboral, complementarias a las adoptadas por Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo (que regula en su artículo quinto la “*consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19*”) y el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

En palabras de la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 8/2020:

- “(...) la prioridad consiste en minimizar el impacto social y facilitar que la actividad se recupere tan pronto como la situación sanitaria mejore (...)”

- “(...) el objetivo es que estos efectos negativos sean transitorios y evitar, en última instancia, que se produzca un impacto más permanente o estructural debido a un círculo vicioso de caídas de demanda y producción como las de 2008-2009, con una salida masiva de trabajadores al desempleo y un ajuste particularmente agudo para los trabajadores temporales y los autónomos (...)”.

- “(...) las medidas adoptadas en este real decreto-ley están orientadas a un triple objetivo.

*Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;*

*segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad (...).”.*

Para ello se adoptan una serie de medidas dirigidas a proporcionar la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados, que pasamos a resumir:

**II**

El **capítulo I** articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores.



1) 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 priorizan los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del **trabajo a distancia**. Para ello, se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable.

#### **Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.**

*Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.*

*En particular, se establecerán 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) Se establecen medidas para favorecer la **conciliación laboral**, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

#### **Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.**

*1. 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 alguna de las personas indicadas en el apartado anterior 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.*

*El derecho previsto en este artículo 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.*

*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.*

*2. 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. 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 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.*

*3. 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. 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 los derechos establecidos en estos preceptos. 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. 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.*

*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.*

*4. 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.*

### III

El **capítulo II** establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

**III.A)** Con carácter previo al análisis de las medidas adoptadas por el Real Decreto-ley, este Departamento considera importante recordar las **especialidades y restricciones aplicables en el ámbito del sector público** en esta materia.

1) Dichas especialidades vienen recogidas, en esencia, en las siguientes normas:

- a) **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

El Estatuto de los Trabajadores regula con carácter general la “suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor” en su **artículo 47** (que damos por reproducido para evitar la extensión innecesaria del presente documento).



No obstante, se regulan determinadas excepciones en su **Disposición adicional decimoséptima** que establece:

*Disposición adicional decimoséptima. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas.*

*Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.*

- b) **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.**

Las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores vienen desarrolladas, con carácter general, en el Real Decreto 1483/2012. Y, en particular, las excepciones previstas en la Disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores se desarrollan por la **Disposición adicional tercera** del citado Real Decreto 1483/2012, que dispone:

*Disposición adicional tercera. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

*De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.*

*A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.*

*En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo. 2) En consecuencia, será necesario acudir a la página web del INVESPE (Inventario de Entes del Sector Público Estatal), apartado “Clasificación del Inventario General de Entes” “Contabilidad Nacional” para comprobar si la entidad afectada está*



clasificada como “Administraciones Públicas: Administración Central” o como “Sociedades no financieras Públicas: Administración Central”.

En el primer caso (en el que están clasificadas numerosas entidades del sector público, entre ellas determinadas sociedades mercantiles estatales) **no se podrá acudir** a los mecanismos de suspensión o reducción de jornada analizados.

En el segundo caso (en el que se encuentran otras sociedades que sí se considera, a estos efectos, que se financian mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado) **se podrá acudir** a la aplicación de dichos mecanismos (siempre que se cumplan, obviamente, los requisitos exigidos por el artículo 47 ET, el RD 1483/2012 y, en su caso, el RD Ley ahora analizado)

- c) En el sentido indicado se pronunció el **“Criterio Operativo núm. 92/2012, de 28 de noviembre, sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”**, cuyo apartado V.B aclaraba la cuestión, indicando:

*“V. REGULACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PÚBLICO.*

*Con anterioridad a la reforma laboral 2012 existía cierta controversia sobre la posibilidad de efectuar medidas de regulación de empleo basadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las Administraciones Públicas.*

*La reforma laboral 2012, primero con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y luego con la Ley 3/2012, de 6 de julio, incluye dos disposiciones adicionales al Estatuto de los Trabajadores. (...)*

*B. Suspensión y reducción de jornada en el sector público. La disposición adicional vigésima primera del ET añadida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, señala:*

*“Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.” Así pues, los entes u organismos a que se refiere la mencionada disposición no pueden iniciar procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada con sus trabajadores, entendiéndose incluidas aquellas sociedades mercantiles y fundaciones participadas mayoritariamente por un ente del sector público.*



*Exclusivamente lo podrán hacer aquellas entidades pertenecientes al sector público que se financien mayoritariamente por ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.*

*El criterio que marca la línea divisoria entre las entidades u organismos que, perteneciendo al sector público, pueden aplicar a sus trabajadores medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, se deriva de las fuentes financieras de dichas entidades. En términos generales, cuando la entidad se financia mayoritariamente por ingresos de naturaleza pública (la financiación procede directa o indirectamente del presupuesto de la Administración Pública), entonces no es posible recurrir a medidas de suspensión/reducción. Por el contrario, si la entidad se financia mayoritariamente por ingresos comerciales, esto es, se dedica a la producción de bienes o servicios que pone a disposición de los particulares quienes pagan un precio por los mismos, entonces sí es posible adoptar medidas de suspensión/reducción. La razón de ello, es que se presupone que en estos casos, la realización de actividades de naturaleza mercantil está sujeta a las eventualidades e incertidumbres propias del mercado que afectan – lógicamente- a las fuentes de financiación y en esa misma medida puede resultar razonable aplicar las correspondientes medidas de flexibilidad interna para la superación de situaciones de naturaleza coyuntural. Por el contrario, cuando la entidad se financia con cargo a un presupuesto público no podemos hablar de situaciones de naturaleza coyuntural (la entidad no está expuesta a los vaivenes del mercado), razón por la que la norma impide aplicar medidas de suspensión/reducción en estos casos.*

*El problema reside en este caso, en diferenciar en la práctica la naturaleza de las entidades según sea su financiación mayoritariamente procedente o no de ingresos comerciales o, en terminología legal, por ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.*

*La disposición adicional tercera del Reglamento señala a este respecto que “a efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida, a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.*

*En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo”. El criterio utilizado por Eurostat a efectos de elaborar la contabilidad nacional por parte de todos los Estados miembros es el siguiente: cuando una entidad se financia mayoritariamente con ingresos de mercado, no se incluye en el sector Administraciones Pública a efectos de contabilidad nacional y, a sensu contrario,*



cuando no se financia mayoritariamente con ingresos de mercado, se computa en el sector administraciones públicas a efectos de contabilidad nacional. Este criterio viene establecido por el Reglamento (CE) nº 2223/1996 del Consejo de 25 de junio de 1996 relativo al sistema europeo de cuentas nacionales y regionales de la Comunidad y por el manual sobre déficit y deuda pública elaborado en su edición 2012 por Eurostat y que se encuentra disponible en la siguiente web de la IGAE: <http://www.igae.pap.minhap.gob.es/sitios/igae/es-ES/InformesCuentas/Informes/Paginas/publicaciones.aspx>

*Por tanto, una vez se elabora el inventario de entes dependientes tanto de la AGE, como de la Administración autonómica como local, se procede a su clasificación a efectos de la contabilidad nacional de acuerdo con el criterio antes descrito.*

*Este criterio es coincidente con el establecido a estos efectos por el ET y permite comprobar de una forma accesible, clara y objetiva si un determinado organismo o entidad se encuentra o no financiado mayoritariamente por ingresos de mercado, pues la información del inventario en términos de contabilidad nacional es pública (...)"*

**III.B)** Entrando ya en las **concretas medidas adoptadas por el Real Decreto-ley 8/2020 en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs)** podemos comprobar que, en palabras del propio texto, persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo pues, la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

1) En primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.**

*1. 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.*

*2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:*

*a) 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 estas.*

*b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.*

*c) 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.*

*d) 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.*

*3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada 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, 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. **Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.***

*1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción*



*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:*

*a) 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.*

*b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.*

*c) 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.*

*2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada 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 periodo 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.*

Se recuerda que la regulación analizada, en caso de poder ser aplicada, deberá ser completada con las previsiones del artículo 47 ET y del Real Decreto 1483/2012 ya citados, que no desarrollamos en el presente documento para evitar una mayor extensión del mismo.

2) Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad, se refuerza la **cobertura a los trabajadores** afectados por un ERTE, permitiéndoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. Por su parte, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las



empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en el real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es 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 éstas se comprometan a mantener el empleo. De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado.

De forma resumida, sin proceder a la íntegra transcripción de los preceptos en los que se recogen estas últimas medidas para evitar la excesiva extensión del presente documento, debe señalarse que las mismas vienen recogidas en los siguientes artículos del Real Decreto-ley objeto de análisis:

- **Artículo 24. 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.**

- **Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.**

- **Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.**

- **Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.**

3) Por último, es importante destacar las limitaciones temporales establecidas en los siguientes preceptos:

**Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.**

*Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.*

**Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.**

*1. 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.*

*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. IV*

El **capítulo III** establece diversas medidas de garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación generada por el COVID- 19.

En cuanto ahora interesa, se establecen medidas para evitar los efectos negativos sobre el empleo y la viabilidad empresarial derivados de la **suspensión de contratos públicos**. De forma limitada, en cuanto interesa a la presente comunicación, debe destacarse que el artículo 34, en los supuestos regulados en el mismo, prevé el abono al contratista en concepto de los daños y perjuicios de determinados *gastos salariales* abonados durante el período de suspensión.

## V

El **capítulo IV** establece medidas de apoyo a la investigación sobre el COVID-19, entre ellas y en cuanto ahora interesa, se establecen medidas extraordinarias en el ámbito laboral para el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus COVID-19.

En este sentido, se habilita la posibilidad de establecer jornadas laborales extraordinarias, sin sujeción a las reglas generales sobre jornada y horarios del personal al servicio de las Administraciones Públicas, para el personal funcionario y laboral al servicio de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y que resulte imprescindible para la mejor atención de las obligaciones en materia científica, de investigación e innovación, así como de gestión de los servicios mínimos que resulten necesarios para dar lugar al cumplimiento de las obligaciones y competencias de dichos organismos y departamento ministerial, con la correspondiente contraprestación retributiva que proceda.

### ***Artículo 36. Medidas laborales excepcionales en el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.***

*1. Las 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.*

*2. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se autoriza a las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*



*a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el coronavirus COVID-19, debiendo los contratos indefinidos ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista. Dichos contratos deberán ser comunicados a los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública.*

## **VI**

Por último, el Real Decreto-ley analizado, en atención a la finalidad perseguida por el mismo, recoge dos importantes limitaciones temporales, en particular:

### ***Disposición adicional sexta. 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.*

### ***Disposición final décima. Vigencia.***

*Las medidas previstas en el presente real decreto ley mantendrán su vigencia durante 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 real decreto-ley. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.*

Las anteriores limitaciones se completan con las previsiones contenidas en el artículo 28 y la Disposición transitoria primera, objeto de análisis en el expositivo III.B) apartado 3) del presente documento.

Madrid, 20 de marzo de 2020