

## **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE CARÁCTER LABORAL REGULADAS EN EL REAL DECRETO 8/2020**

A continuación se indican las medidas extraordinarias de carácter laboral recogidas en el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya entrada en vigor se produce, según su disposición final novena, el mismo día de su publicación en BOE (18 de marzo de 2020).

Dichas medidas pueden estructurarse de la siguiente manera:

### **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD:**

- **CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA (ARTÍCULO 5)**
- **DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (ARTÍCULO 6)**

### **MEDIDAS EXCEPCIONALES DE FLEXIBILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL PARA EVITAR DESPIDOS:**

- **PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. (Artículo 22)**
- **PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.(Artículo 23)**
- **MEDIDAS 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 24)**
- **MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS ARTICULO 22 Y 23 DEL RDL POR FUERZA MAYOR RELACIONADOS CON EL COVID-19. (Artículo 25)**
- **LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORANEA DE LAS SOLICITUDES DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. (Artículo 26)**
- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RESPECTO DE LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y LA DECLARACION ANUAL DE RENTAS. (Artículo 27)**

### **SALVAGUARDA DEL EMPLEO (Disposición Adicional Sexta)**

### **NO APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS ADMINISTRATIVOS DEL RD 463/2020.( Disposición adicional novena)**

- ❑ **LIMITACIÓN A LA APLICACIÓN DE LOS EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (Disposición transitoria primera)**
- ❑ **MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 16 (CONTRATACIÓN) DEL REAL DECRETO-LEY 7/2020 POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES PARA RESPONDER AL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID-19. (Disposición final sexta)**

A continuación se resumen los aspectos más relevantes contemplados en el RDL 8/2020 en relación con las medidas antes reseñadas.

❑ **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD:**

• **CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA (ARTÍCULO 5)**

- Son objetivos prioritarios de las medidas excepcionales de naturaleza laboral del RDL el garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.
- Establecimiento de sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia para lo cual la empresa debe adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Carácter prioritario de estas medidas alternativas frente a la cesación temporal o la reducción de la actividad.
- En la modalidad de trabajo a distancia, en el caso de sectores, empresas y puestos de trabajo que no la tuvieran prevista hasta ahora se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia personal trabajadora.

• **DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (ARTÍCULO 6)**

- Derecho a la adaptación de la jornada o reducción de la misma para 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 cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.
- Se entiende que concurren tales circunstancias cuando:
  - Sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

- Derive de 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 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 de carácter individual para los progenitores o cuidadores pero debe tener como presupuesto el reparto responsable de las obligaciones de cuidado, evitando la perpetuación de roles, así como deber ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en el caso de que las personas con este derecho que trabajen en la misma empresa.
- Los conflictos que se generen, que se consideran ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos, serán resueltos por la jurisdicción social.
- El derecho de adaptación de jornada es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora tanto en su alcance como contenido, si bien con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, debiendo la empresa y la persona trabajadora hacer el esfuerzo de llegar a un acuerdo.
- El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a:
  - 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 (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).
- Dicha adaptación se circunscribe solo al periodo excepcional de la duración del COVID-19.
- Se contempla el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 ET cuando concurran las circunstancias excepcionales antes indicadas con la reducción proporcional de su salario. Dicha reducción de jornada se regula por lo previsto en el artículo 37.6 y 37.7 ET si bien con las siguientes peculiaridades:
  - Debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

- Puede llegar a ser del 100% de la jornada, pero debe ser justificado, razonable y proporcióna en atención a la situación de la empresa.
- Quienes ya estén disfrutando de una adaptación de horario o reducción de jornada, siempre que se den las circunstancias excepcionales antes indicadas, pueden renunciar temporalmente a éstas o solicitar la modificación de sus términos para que se aplique lo dispuesto en el RDL, por el tiempo que dure la crisis sanitaria. Aunque debe acreditarse las circunstancias y tener en cuenta las necesidades de organización de la empresa, hay una presunción legal de que la solicitud está justificada.

**❑ MEDIDAS EXCEPCIONALES DE FLEXIBILIZACION DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE TEMPORAL PARA EVITAR DESPIDOS:**

**• PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO Y REDUCCION DE LA JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. (Artículo 22)**

- Consideración de la existencia de causa de fuerza mayor:

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.

- Especialidades del procedimiento:
  - Solicitud de la empresa acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y documentación acreditativa.
  - Comunicación a los trabajadores y traslado del informe y la documentación acreditativa a los representantes de éstos.
  - La causa de fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral.
  - Resolución de la autoridad laboral en el plazo de 5 días, la cual puede pedir Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pero dentro de dicho plazo y debe versar exclusivamente sobre la existencia de la causa de fuerza mayor
- Vigencia mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

- **PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN.(Artículo 23)**
  - Deben ser causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.
  - Especialidades del procedimiento:
    - Plazo improrrogable de 5 días para la constitución de la Comisión representativa que habrá de negociar durante el periodo de consultas.
    - Se fijan reglas para la constitución de dicha Comisión en el caso de no existir representantes de los trabajadores en la empresa.
    - El periodo de consultas no debe exceder del plazo máximo de 7 días.
    - El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es potestativo para la autoridad laboral y se evacuará en el improrrogable plazo de 7 días.
    - Vigencia mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.
  
- **MEDIDAS 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 24)**
  - Exoneración a las empresas del abono de la aportación empresarial de la cotización a la Seguridad Social y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. La exoneración de la aportación empresarial es del 100% para empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% para empresas de 50 o más trabajadores.
  - Dicha exoneración no afecta a las cotizaciones del trabajador.
  - Aplicación de la exoneración por la Tesorería General de la Seguridad Social previa comunicación de la identificación de los trabajadores y el periodo de la suspensión o reducción de jornada. A efectos de control es suficiente con la verificación de que el SPEE reconozca la correspondiente prestación por desempleo durante el periodo de que se trate.
  - Vigencia mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

- **MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS ARTICULO 22 Y 23 DEL RDL POR FUERZA MAYOR RELACIONADOS CON EL COVID-19. (Artículo 25)**
  - Reconocimiento por el SPEE de la prestación por desempleo aunque el trabajador no tenga el período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
  - No computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecido
  - 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, reconociéndose un nuevo derecho de prestación contributiva en los términos que se establecen en el RDL.
  - El procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.
  - Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
  - Vigencia mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.
- **LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA PRESENTACIÓN EXTEMPORANES DE LAS SOLICITUDES DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. (Artículo 26)**
  - 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 SPEE suspenderá la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RESPECTO DE LA PRÓRROGA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y LA DECLARACION ANUAL DE RENTAS. (Artículo 27)**

- 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 SPEE 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) En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años, no interrupción del 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.

- ❑ **SALVAGUARDA DEL EMPLEO (Disposición Adicional Sexta)**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RDL 8/2020 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.

- ❑ **NO APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS ADMINISTRATIVOS DEL RD 463/2020.( Disposición adicional novena)**

- A los plazos previstos en el RDL 8/2020 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.

- ❑ **LIMITACIÓN A LA APLICACIÓN DE LOS EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (Disposición transitoria primera)**

- 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.
- 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.

**❑ MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 16 (CONTRATACIÓN) DEL REAL DECRETO-LEY 7/2020 POR EL QUE SE ADOTAN MEDIDAS URGENTES PARA RESPONDER AL IMPACTO ECONÓMICO DEL COVID-19. (Disposición final sexta)**

- Los contratos que hayan de celebrarse por la Administración General del Estado o sus organismos públicos y entidades de Derecho público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías contempladas en la Ley 9/2017.
- El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 se realizarán a justificar.