
URÍA MENÉNDEZ

Medidas laborales del Real Decreto-ley
8/2020, de 17 de marzo, de medidas
urgentes extraordinarias para hacer frente al
impacto económico y social del COVID-19

18 de marzo de 2020

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante, “**real decreto-ley**”), incorpora un conjunto de medidas destinado a reforzar la protección al empleo para proteger y dar soporte al tejido productivo y social con el objetivo de lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebote en la actividad. En concreto, 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.

En materia laboral resultan especialmente importantes las siguientes:

I. Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables.

1. CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA (ART. 5)

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

- 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**.
- 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**, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

2. DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (ART. 6)

A) Adaptación y/o reducción de jornada: reglas generales

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** cuando concurren **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

- i. 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 que, 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**.
- ii. Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores cuyo ejercicio deberá cumplir con los siguientes **requisitos generales**:
 - Debe tener como presupuesto **el reparto corresponsable** de las obligaciones de cuidado y **la evitación de la perpetuación de roles**.
 - **Deberá 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 a este derecho en la misma empresa.
 - Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social.

B) Adaptación de jornada

- Deberá tener 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**, tales como: 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.

C) Reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el art. 37.6 y 37.7 ET

Deberán cumplirse las siguientes exigencias:

- Las **circunstancias excepcionales definidas anteriormente.**
- Conllevará la **reducción proporcional de su salario.**
- La reducción de jornada especial **deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.**
- **Podrá alcanzar el 100% de la jornada** si resultara necesario, todo ello con respeto a lo establecido en el art. 37.6 ET. 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 caso de que la persona trabajadora se encontrara **disfrutando ya de una adaptación o reducción de jornada** podrá renunciar temporalmente o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas, durante el período de duración de la crisis sanitaria y siempre que cumpla con los requisitos generales exigidos.

3. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS AFECTADOS POR DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA PARA LA GESTIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCACIONADA POR EL COVID-19 (ART. 17).

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor 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, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, **los trabajadores por cuenta propia o autónomos**, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, **cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior**, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad

II. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

1. MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (ART. 22).

A) Concepto de fuerza mayor

Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, **con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET**, 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”*.

B) Especialidades del procedimiento

- i. 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**.
- ii. **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.**
- iii. La existencia de fuerza mayor **deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.**
- iv. 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**.

- v. La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el plazo de **cinco días** desde la solicitud, 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
- vi. La resolución **surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**.

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 se somete a reglas especiales.

2. MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN. ESPECIALIDADES DEL PROCEDIMIENTO (ART. 23).

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**:
 - i. 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.
 - ii. 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 art. 41.4 ET.
 - iii. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de **cinco días**.

- b. El **periodo de consultas** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del **plazo máximo de siete días**.
- 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**.
- d. 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 se somete a reglas especiales.

3. 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 (ART. 24).

Se establece la exención total o parcial de la cotización empresarial establecida en el art. 273.2 LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción en el caso de los **expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal**:

- i. La Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará** a la empresa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social.
- ii. 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 de cuotas se aplicará por la **Tesorería General de la Seguridad Social** (en adelante, "TGSS") a instancia **del empresario, 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** (en adelante, "SEPE") proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La TGSS establecerá los **sistemas de comunicación necesarios para el control de la información** trasladada por solicitud empresarial, en particular a través de la información de que dispone el SEPE, en relación a los **períodos de disfrute de las prestaciones por desempleo**.

Dicha exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho **período como efectivamente cotizado** a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el art. 20 LGSS.

4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE FUERZA MAYOR Y CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (ART. 25)

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el art. 47 LGSS, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

- i. El **reconocimiento del derecho a la prestación contributiva** por desempleo, regulada en el título III LGSS, a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello**.
- ii. **No se computará 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 establecidos.
- iii. Se **suspenderá la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 LGSS** 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 (art. 26).

5. DISPOSICIONES DE ALCANCE GENERAL

- Las **medidas** recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 del real decreto-ley estarán **vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria** derivada del COVID-19 (art. 28).
- 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** (DA 6ª).

- **No se les aplicarán las especialidades procedimentales** previstas en el art. 22 apartados 2 y 3 y art. 23 del 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** (DT 1^a.1).
- 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 (DT 1^a.2).

Abogados de contacto



Mario Barros

Socio

+ 34 91 586 07 15

Mario.barros@uria.com



Jesús Mercader

Counsel

+34 91 587 09 57

Jesus.mercader@uria.com



Juan Reyes

Socio

+34 93 416 51 97

Juan.reyes@uria.com

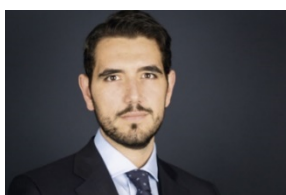


Ana Alós

Socia

+34 93 416 51 70

Ana.alos@uria.com



Raúl Boo

Counsel

+34 96 353 23 14

Raul.boo@uria.com



Jorge Gorostegui

Counsel

+34 944 794 924

Jorge.gorostegui@uria.com

**BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE
BEIJING**

www.uria.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico