

NOTA INFORMATIVA
CON RELACIÓN AL CORONAVIRUS COVID-19 (3)
18 de marzo de 2020

En la presente Nota ofrecemos una síntesis de los aspectos laborales más destacados 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 publicado en el BOE de hoy día 18 de marzo.

Norma de contenido complejo y amplio en la que se contienen medidas que afectan a muy diversos ámbitos (presupuestario, económico, mercantil, hipotecario, protección social...). Centrando nuestra atención en el ámbito laboral, podríamos extraer los siguientes 6 titulares:

- 1) Simplificación de los ERTes
- 2) Exoneración y reducción del pago de cotizaciones en ERTes por fuerza mayor, no en los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas
- 3) Reforzamiento de la protección social para los trabajadores afectados por ERTes y autónomos.
- 5) Preferencia del trabajo a distancia
- 6) Reforzamiento del derecho de los trabajadores a adaptar sus condiciones laborales.

La norma contiene esas medidas en un orden inverso, seguramente con la voluntad de enfatizar la prioridad de las medidas que mantienen el empleo. En este sentido expresamente, se dice (art. 5) que las medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Ello no supone, no obstante, la imposibilidad, de forma necesaria, de acudir en primer lugar a la suspensión de los contratos si la empresa tiene esa necesidad.

Antràs Abogados Asociados ha creado un equipo especializado en la gestión de las incidencias derivadas de esta situación que, en apoyo de sus abogados de referencia, les mantendrán informados y estará a su disposición para cualquier aclaración. Pueden utilizar sus canales de comunicación habituales o la dirección newsletter@antras.net.



Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18-03-2020)

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA (ART. 5)

- La norma intenta garantizar que la adopción de medidas reorganizativas como el trabajo a distancia sea la opción preferente frente a la cesación temporal o reducción de la actividad, lo condiciona a que ello sea técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado.
- Para facilitararlo establece que la obligación de evaluar los riesgos impuesta por la LPRL se entenderá cumplida, excepcionalmente, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora (en el borrador se adjuntaba, como Anexo I, un documento para efectuarla, en el texto final desaparece)

DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES DE CUIDADO RELACIONADAS CON EL COVID-19 (ART. 6).

Se refuerza el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo de 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

- Se entiende que concurren 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;
 - 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
- Se reconoce como un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores que, a diferencia del derecho a solicitar adaptaciones previsto en el art. 34.8 del TRLET, se configura como 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. Aunque se dice que la empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo no se establece aquí un periodo de negociación de 30 días.
- Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya adaptación permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado que la justifica. 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 el 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.

- La adaptación tendrá un carácter temporal y excepcional a salvo de lo que las partes pudieran acordar.
- Asimismo, se reconoce que, en esa misma situación, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar una reducción especial de la jornada con reducción de salario. Esta reducción se rige por las reglas generales del art. 37.6 y 7 del TRLET con estas particularidades:
 - preaviso de 24 horas de antelación
 - puede alcanzar el 100% de la jornada si está justificado y proporcionado a la situación de la empresa
 - no es necesario que la persona dependiente no desempeñe actividad retribuida
- Las personas trabajadoras que ya estaban disfrutando ya de una adaptación o reducción podrá renunciar temporalmente o adaptarla a las nuevas condiciones si cumple el hecho causante.
- Finalmente, en el RD-Ley no se contiene ninguna prestación de Seguridad Social para los trabajadores que hagan uso de las medidas de reducción de jornada.

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

- Los autónomos, cuyas actividades hayan quedado suspendidas, en virtud Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma o, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad.
- La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% a la base reguladora de esta prestación ([art. 339 de la Ley General de la Seguridad Social](#)). Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. Tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes.



MEDIDAS EXCEPCIONALES CON RELACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR (ART. 22 Y 24)

- La norma flexibiliza, que no liberaliza, los supuestos que podrán ser considerados como situación de fuerza mayor. Así se considerarán aquellas que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de 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 el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
- **Exoneración del pago de cotizaciones empresariales** a la SS y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial) **durante la situación de suspensión o reducción por fuerza mayor 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 o más trabajadores**, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar **alcanzará al 75 %** de la aportación empresarial.
- Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- Acorta y simplifica el procedimiento (resolución autoridad laboral en 5 días, surte efectos desde la fecha del hecho que causó la fuerza mayor).

PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA (ART. 23)

Introduce particularidades en el periodo de consultas consistentes básicamente en:

- Permitir, cuando no existan representantes legales de los trabajadores, que el ERTE pueda negociarse en una comisión representativa integrada por los sindicatos con legitimación para negociar el convenio y, en caso de no conformarse esa representación por los sindicatos, por tres trabajadores de la propia empresa.
- Asimismo, acorta el periodo de constitución (de 7 o 15 días a 5 días) y la duración máxima de la consulta (de 15 a 7 días)

Destacar que, **en este caso, no hay exoneración alguna en el pago de las cotizaciones a la SS.**



MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN LOS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN (POR FUERZA MAYOR O CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA (ART. 25 A 27).

La norma facilita el acceso a la prestación por desempleo de los trabajadores afectados, así:

- No será necesario el período de ocupación cotizada mínimo.
- No computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos
- La base reguladora de la prestación será 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.
- Se extiende la protección a las personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- 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.
- El art 27 prevé la posibilidad de que el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, puedan acordar medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.
-

MEDIDAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA PARA PALIAR LAS CONSECUENCIAS DEL COVID-19 (ART. 33)

- Se prevé que los **contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, celebrados por entidades pertenecientes al Sector Público**, cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración local, queden **automáticamente suspendidos** desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que pueda reanudarse, la entidad adjudicadora **deberá abonar al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos** durante el periodo de suspensión , previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado serán, **entre otros, los gastos salariales que efectivamente abone el contratista al personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.**
- La norma también prevé que ,en **contratos públicos de servicios y de suministro distintos a los de suministros de prestación sucesiva, contratos de obras, de concesión de obras y de servicios**, cuando el contratista incurra en demora en el cumplimiento de los plazos previstos como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración local, siempre y cuando los contratos no hubieran perdido su finalidad, pueda solicitar una **prórroga** si se cumplen determinadas condiciones sin la imposición de penalidades ni la resolución del contrato. Acordada la suspensión o ampliación del plazo, los contratistas tendrán **derecho al abono de los gastos salariales adicionales** en los



que efectivamente hubiera incurrido como consecuencia del tiempo perdido con motivo del COVID-19, hasta un límite máximo. En el caso de los contratos de concesión de obras y de concesión de servicios podría solicitarse el restablecimiento del equilibrio económico del contrato, en el que se incluiría, en todo caso, **la compensación a los concesionarios por los gastos salariales que efectivamente hubieran abonado** a todo el personal adscrito a la ejecución ordinaria del contrato de concesión durante en el período de duración de la situación de hecho creada por el COVID-19

SITUACIONES CONCURSALES (ART. 42)

- Mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso. Hasta que transcurran dos meses a contar desde la finalización del estado de alarma, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado o que se presenten durante esos dos meses. Si se hubieran presentado solicitud de concurso voluntario, se admitirá éste a trámite, con preferencia, aunque fuera de fecha posterior.
- Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del art. 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.

- Entrará en vigor el día de su publicación en el BOE, las medidas previstas e mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley. Aquellas medidas previstas en el RD-ley con un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.
- Según la Disp trans. 1ª las especialidades procedimentales instauradas en la tramitación de los ERTES por fuerza mayor y por causas económica, técnica, organizativa y de producción (arts. 22 y 23) no serán aplicables 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. Sí que se les aplicará, sin embargo, las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 a los procedimientos comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto- Ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19.
- Crípticamente, pero de manera no efectiva, a nuestro juicio, la Disp. adic. 6ª (Salvaguarda del empleo) establece 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.