

**NOTA RELATIVA A LAS MEDIDAS ACORDADAS POR EL
REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, EN
RELACIÓN CON LOS CONTRATOS DE TRABAJO,
PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y COTIZACIONES A LA
SEGURIDAD SOCIAL**

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

Se realiza en la presente nota un breve análisis de las medidas adoptadas por el Real Decreto-Ley8/2020 aprobado en el día de ayer por el Consejo de Ministros. Se tratan las medidas urgentes y extraordinarias que tienen que ver con las relaciones laborales, no contemplándose el resto, de índole económica, social, administrativa, etc.

Se extraen dos grupos de medidas, el que contiene aquellas que establecen o flexibilizan el ejercicio del derecho del trabajador a adaptar su forma de trabajo y el destinado a simplificar y agilizar los expedientes de suspensión y/o reducción de jornada (ERTE), ampliando las prestaciones por desempleo y exonerando a las empresas de la cotización a la Seguridad Social.

NORMAS RELATIVAS AL DERECHO DE ADPATACIÓN DE LA FORMA DE TRABAJO

ART. 5. TELETRABAJO

Se declara el carácter preferente de esta forma de trabajar y el deber de las empresas de adoptar las medidas oportunas para establecer el trabajo a distancia, si es técnica y razonablemente posible, priorizando esta medida frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de esta modalidad, **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.

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

El presente artículo debe ponerse en relación con la flexibilización de los requisitos tanto para la adaptación de las condiciones de trabajo como para la reducción especial de jornada que se analizan más adelante, en el sentido de que, una de las medidas de adaptación que puede solicitar el trabajador es precisamente, el trabajo a distancia.

ART. 6. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Con un carácter muy amplio y tuitivo para la figura del trabajador, se permite que las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado a personas que lo necesiten por edad, enfermedad o discapacidad, incluido expresamente los cierres de centros educativos, adapten las condiciones en las que prestan su trabajo. La solicitud debe ser justificada, razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.

Se remarca la corresponsabilidad de las obligaciones de cuidado y de la “evitación perpetua 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.

Por último y más importante a nuestro juicio, expresamente se insta a empresa y persona trabajadora a hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

En cuanto al contenido de la solicitud, puede ser muy amplio al abarcar casi cualquier faceta de la prestación laboral siempre que su alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto de este artículo:

- a. Distribución del tiempo de trabajo.

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

- b. Cambio de turnos
- c. Alteración del horario y horario flexible
- d. Jornada continua/partida
- e. Teletrabajo
- f. Cambio de funciones.
- g. Cambio de centro de trabajo

No se establece plazo (en la normativa general el empresario debe iniciar un periodo de consultas y contestar en 30 días) por lo que se presume el carácter inmediato de solicitud/respuesta y de ahí la exhortación a las partes a llegar a un acuerdo.

En hilo con lo anterior, el punto 3 de este artículo establece la posibilidad de solicitar la reducción de jornada, sin límite máximo hasta el 100% de la misma con las mismas garantías que la contemplada en el art. 37.6 ET. La solicitud requerirá un preaviso de 24 horas.

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.

Por último, si el trabajador viniera disfrutando de una reducción anterior, podrá renunciar a esta o adaptarla a la regulación excepcional.

NORMAS RELATIVAS A LOS EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA (ERTE)

ART. 22. SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE CONTRATOS POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

El R.D.-Ley 8/2020 objetiviza la definición de fuerza mayor al incluir en ella las suspensiones o reducción de jornada (se excluyen extinciones) que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de alarma, que impliquen:

- a. **Suspensión** o cancelación de actividades.
- b. **Cierre temporal de locales** de afluencia pública.
- c. Restricciones del **transporte público** y, en general, de la movilidad de las personas y/o mercancías.
- d. Falta de **suministros** que impidan continuar el desarrollo ordinario de la actividad.
- e. **Contagio o aislamiento de la plantilla**. Debemos entender que puede ser total o parcial siempre que este implique pérdida de actividad.

En estos supuestos, se limita por tanto la facultad de interpretación de la Autoridad Laboral a la hora de declarar la existencia de fuerza mayor.

Para los supuestos anteriores, se modifica el procedimiento a seguir en los siguientes términos:

- a. **Solicitud** de la empresa conteniendo el **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.

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

- b. Comunicación a la **plantilla**.
- c. Traslado de la solicitud y documentación anterior a la **representación de los trabajadores**.
- d. Emisión, **potestativa** de informe de la Inspección de Trabajo en el plazo de 5 días.
- e. **Resolución** por la autoridad laboral en el mismo plazo.
- f. En el caso de que se constate la existencia de fuerza mayor, los efectos de la suspensión/reducción tendrán efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos).

Durante la situación de suspensión, se exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salario. La cotización a la Seguridad Social y protección por desempleo en esta situación, se analizan más adelante en el comentario a los artículos 24 y 25.

Apostillar que la duración de la suspensión/reducción de jornadas se extenderá hasta que desaparezca la causa que la motiva. Se debe entender que hasta que se levante el estado de alarma y se eliminen las restricciones de ejercicio de actividad, apertura de locales, movilidad, etc.

ART. 23. SUSPENSIÓN/REDUCCIÓN POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

Se pretende la simplificación del procedimiento mediante las siguientes medidas, excluyéndose la extinción de contratos (ERE):

- a. La comisión negociadora en el caso de existir representación de los trabajadores deberá estar conformada en el plazo de 5 días naturales. Estará compuesta tanto por los sindicatos más representativos y como

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

por los más representativos del sector, uno por cada sindicato. De manera subsidiaria, caso de no nombrarse la anterior, se conformará por tres trabajadores de la empresa.

- b. El periodo de consultas se reduce a 7 días naturales.
- c. El informe de la Inspección de Trabajo, también potestativo, deberá estar emitido en el plazo de 7 días.

Durante la situación de suspensión, se exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salario. Se mantiene para estos supuestos la obligación de cotizar.

Se debe apuntar que la duración de las medidas adoptadas al amparo de este artículo se desvincula de la existencia de fuerza mayor, atendiendo por el contrario a la superación de la causa económica, organizativa, técnica o productiva.

ART. 24. COTIZACIÓN DURANTE EL PERIODO DE SUSPENSIÓN/REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.

En primer lugar, hay que destacar que solamente se establecen beneficios para las medidas adoptadas por causa de fuerza mayor previamente autorizados, excluyéndose los ERTE adoptados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

La norma distingue entre empresas de menos de 50 trabajadores, a fecha 29.02.2020, para los que se establece una exoneración total de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Para las empresas con más de 50 trabajadores, la exoneración de la obligación de cotizar alcanza al 75% de la aportación empresarial.

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001

En ambos supuestos debe solicitarse por el empresario la exoneración de cuotas, resaltando el precepto que la no cotización por el empresario no afecta al trabajador que mantiene la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado.

Este beneficio se mantiene hasta la finalización de la medida de suspensión de los contratos o reducción de la jornada autorizada por causa de fuerza mayor.

Por último, e incluido en la D.A. Sexta, no debe pasar desapercibido 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.

Art. 25. DESEMPLEO DERIVADO DE LAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN LOS ARTS. 22 Y 23.

Para ambos ERTE se establecen las mismas medidas extraordinarias, consistentes, fundamentalmente, en la cobertura universal ya que no se exige periodo mínimo de cotización. Además, se decreta que el tiempo consumido no computará a los efectos del periodo máximo de desempleo.

Se extiende la garantía a los fijos-discontinuos 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; las prestaciones por desempleo podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

En cuanto a la cuantía y duración, la base reguladora será el promedio de los último 180 días de cotización o periodo inferior pero derivado siempre de la relación laboral que ha causado la reducción/suspensión y el tiempo máximo de percepción coincide con el de suspensión/reducción.

ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y TRANSITORIEDAD

En primer lugar, se debe remarcar que la norma entró en vigor el mismo día de su publicación, es decir, el 18.03.2020.

En cuanto a la vigencia y en lo que atañe al contenido del presente informe, la de las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 se extenderá mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. En cuanto al resto, teletrabajo, adaptación de la forma de trabajar y reducción especial de jornada 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.

Por último, establece la D.T. Primera que no se aplicarán las especialidades previstas en los arts. 22.2 y 3 y 23, por causa de fuerza mayor, así como por causa económica, organizativa, técnica y de producción, para los ERTES ya iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

Sí serán de aplicación a estos supuestos, para los ERTES iniciados o comunicados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley, y por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del mismo, las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección de desempleo previstas en los artículos 24,25, 26 y 27.

En Sevilla a 18 de marzo de 2020.

www.nertis.legal

Avda. de la Palmera 19D - Bajo derecha
41013 Sevilla
Tlf: 955 118 210 | Fax: 955 105 001