

## Comentarios a las medidas laborales establecidas 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

Barcelona, 18 de marzo de 2020

---

Fomento valora positivamente los artículos relativos al ámbito laboral que establecen una serie de modificaciones normativas y medidas de carácter temporal que pueden coadyuvar a reducir los efectos negativos que la situación excepcional derivada del COVID-19 están provocando en las empresas y las personas trabajadoras.

Respecto a los ERTES por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que deban realizarse como consecuencia de la situación actual se han establecido una serie de medidas propuestas por patronales y sindicatos como la concreción de una serie de supuestos derivados del COVID-19 que habilitan y justifican los procedimientos de ERTE de fuerza mayor, se reducen los plazos en el procedimiento de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, el informe de la Inspección de Trabajo tendrá carácter potestativo, exoneran las cotizaciones empresariales durante los periodos de suspensión de contratos o de reducción de jornadas, se contempla el acceso a la prestación de desempleo sin disponer del periodo de carencia, mejoras en el acceso por los fijos discontinuos, y no se computa el tiempo de percepción de la prestación de desempleo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción, como medidas más relevantes.

Respecto a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, se contempla la percepción de una prestación extraordinaria por cese de actividad durante un mes ampliable, en todo caso, hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, en el supuesto que se prorrogue y tenga una duración superior al mes, en los supuestos de suspensión de la actividad o de reducción, al menos, en un 75% de su facturación.

El tiempo de percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

Por otra parte, se establecen medidas para favorecer el cuidado de familiares ante la concurrencia de circunstancias excepcionales mediante adaptaciones y / o reducciones de la jornada laboral.

---

Dades de contacte:

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r· 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

Igualmente, se promueve el trabajo a distancia cuando sea posible y para facilitar su rápida implementación se permite la autoevaluación por el propio trabajador, dando así cumplimiento a la obligación de efectuar la evaluación de riesgos laborales.

## ARTÍCULOS RELATIVOS AL ÁMBITO LABORAL DEL REAL DECRETO LEY

### Art. 5 Carácter preferente del trabajo a distancia

Se promueve el trabajo a distancia, si es técnica y razonablemente posible. Para facilitarlo, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, mediante una autoevaluación realizada voluntariamente por el trabajador. (Se recoge, por tanto, la propuesta del Acuerdo patronal-sindical).

### Art. 6 Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

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.

En el art. 34.8 del ET ya se regula el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por hacer efectivo el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Lo que supone esta medida es, con carácter excepcional, generar este derecho para las personas 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.

En relación a la reducción de la jornada, se aplica lo establecido en el art. 37.6 y 7 del ET.

Excepto por las peculiaridades que se exponen a continuación:

- La reducción de jornada especial no requerirá ningún preaviso (el punto 7 del art. 37 del ET establece un preaviso de 15 días salvo fuerza mayor).
- La reducción de jornada no estará limitada en su disfrute por un porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar incluso al cien por ciento de reducción (el artículo 37.6 del ET establece como límite de reducción entre  $1/8$  y  $1/2$  de la jornada).

---

**Dades de contacte:**

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r. 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

- 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.

Art.17 Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por COVID-19

Se contempla esta prestación de carácter extraordinaria y excepcional y duración limitada de un mes ampliable hasta la finalización del estado de alarma, por dos supuestos concretos (la normativa reguladora de esta materia prevé supuestos y una serie de requisitos amplios y complejos en relación a la acreditación de la causa que da lugar a la cesación de la actividad y, por tanto, a la prestación).

Se contempla esta prestación de carácter extraordinaria y excepcional y duración limitada de un mes ampliable hasta la finalización del estado de alarma, por dos supuestos concretos (la normativa reguladora de esta materia prevé supuestos y una serie de requisitos amplios y complejos en relación a la acreditación de la causa que da lugar al cese de la actividad, y por tanto, la prestación):

- Suspensión de la actividad o;
- 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.

En esta prestación de carácter extraordinario no se exige período de carencia, tampoco exige suscribir el compromiso de actividad y acreditar activa disponibilidad para reincorporarse al mercado de trabajo o el hecho de no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

En cuanto a la cuantía de la prestación, en tanto que no se exige período de carencia se realiza la apreciación de que cuando no se acredite el periodo 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.

La duración se limita a un mes, ampliable, en todo caso, hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que se prorrogue y tenga una duración superior al mes (en la normativa actual la duración de la misma depende del tiempo cotizado) y el tiempo de percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

Art. 22 Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor

Dades de contacte:

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r. 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

- Se valora positivamente la concreción de una serie de supuestos vinculados al COVID-19 con afectación directa por las empresas, que justifican un procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor con las consecuencias del art.47 ET.

En concreto, los supuestos son los siguientes:

- 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 mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

- Las especificidades del procedimiento respecto a la normativa vigente son:

- La solicitud de la empresa debe incorporar un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.
- Se comunicará la solicitud a los trabajadores y trasladar el informe y la documentación a la RLT. (En la normativa vigente sólo se requería comunicación a la RLT)
- Actualmente el informe de la Inspección de Trabajo era preceptivo y en la nueva normativa será potestativo por la Autoridad Laboral.
- Se aplicarán los plazos aquí previstos para la emisión de la resolución de la Autoridad Laboral y el Informe de la Inspección de Trabajo en los expedientes que afecten a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales (por el resto siguen aplicando el procedimiento previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero).

#### Art. 23 Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, productiva, organizativa y técnica

Se establecen una serie de especificidades respecto al procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas:

- En el supuesto de inexistencia de representación legal de los trabajadores la Comisión Negociadora en el periodo de consultas lo integrarán los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y, en su defecto, una comisión integrada por 3 trabajadores de la propia empresa.

(Hasta ahora, en defecto de RPT los trabajadores pueden optar por cualquiera de las dos opciones anteriores sin una priorización).

---

#### Dades de contacte:

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r· 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

- La comisión representativa deberá constituirse en un plazo improrrogable de 5 días (hasta ahora era de 7 días).
- El periodo de consultas no excederá de 7 días (hasta ahora no podía superar los 15 días)
- El informe de la ITSS se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días (hasta ahora eran 15 días) y es potestativo (hasta ahora era preceptivo).
- Se aplicarán los plazos aquí previstos para la emisión de la resolución de la Autoridad Laboral y el Informe de la Inspección de Trabajo en los expedientes que afecten a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales (por el resto siguen aplicando el procedimiento previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero).

Art. 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

Se prevé la exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en la Ley General de la Seguridad Social, así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción de jornada relacionados con el COVID-19, 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, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar llegará al 75% de la aportación empresarial.

(Hasta ahora la empresa estaba obligada a cotizar por los trabajadores durante el periodo de paro por ERTE sobre la base de cotización equivalente al promedio de los últimos 6 meses de ocupación cotizada, por contingencias comunes y por contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Esta exoneración de cotización no afectará negativamente al trabajador dado que este periodo se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Art. 25 Medidas extraordinarias en materia de protección del paro en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

Este artículo establece una serie de medidas por los supuestos en los que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En concreto, se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que

**Dades de contacte:**

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r· 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

tengan acceso a la prestación contributiva de 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 cual estén percibiendo esta prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

(En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva de desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efectos de los periodos máximos de percepción de la prestación.)

Por último, se establecen mejoras para el acceso a la prestación de desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que hacen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo a consecuencia de la impacto del COVIDien-19.

#### Art. 26 Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones de desempleo.

Este artículo establece la suspensión del plazo de 15 días (artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) por lo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por paro realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

#### Art. 27 Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio de desempleo y la declaración anual de rentas.

Durante el periodo de vigencia de las medidas que conlleven limitación de movilidad o que afecten a los servicios públicos se suspende la obligación de los beneficiarios de un subsidio de desempleo de presentar una solicitud de prórroga al devengarse seis meses de percepción, y autoriza a la entidad gestora a prorrogar de oficio la percepción del subsidio. Igualmente, se suspende la obligación de presentación en el plazo establecido de la declaración de rentas anual de los beneficiarios del subsidio de mayores de 52 años.

#### Disposición Adicional Novena. No aplicación suspensión plazos administrativos del Real Decreto 463/2020.

Esta disposición establece que los plazos previstos en el mismo Real Decreto Ley no les será aplicable 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 COVID-19.

---

**Dades de contacte:**

Departament Laboral

Via Laietana, 32, 1r· 08003 Barcelona - T. 93 484 12 21 - [laboral@foment.com](mailto:laboral@foment.com) - [www.foment.com](http://www.foment.com)

Disposició transitoria primera. Limitació a la aplicació a los expedients de regulació de empleo

Esta Disposición establece que las particularidades establecidas en los Arts. 22.2, 22.3 y 23 relativos a los ERTE no serán de aplicación 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 éste y basados en las causas previstas en el mismo.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en los artículos 25, 26 y 27 sí son aplicables a las personas afectadas 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.