

SINTESIS Y COMENTARIO DE LAS PRINCIPALES MEDIDAS ADOPTADAS POR 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

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. Véamos lo más interesante de cada apartado.

MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES, FAMILIAS Y COLECTIVOS VULNERABLES

El capítulo I articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables¹, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales. A tal fin, se adoptan medidas para garantizar la asistencia a domicilio de las personas dependientes, para ampliar la protección en el ámbito energético y de suministro de agua, así como en la prestación de los servicios de telecomunicaciones. También se refuerza la protección de los trabajadores y se dispone una moratoria en el pago de las cuotas hipotecarias de los colectivos particularmente vulnerables.

De manera destacada, 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 el COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario y se solventa la potencial aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al centro de trabajo ante la necesidad de atender el cuidado de personas a su cargo. Véamos en que términos se incluyen estos aspectos en el Decreto-Ley.

¹ Se destaca el refuerzo de los dispositivos de atención a personas sin hogar, con el personal y medios materiales adecuados, asegurando que tanto ellas como quienes las atienden estén debidamente protegidas, y posibilitar la ampliación, tanto en el tiempo de estancia como en intensidad, de los mismos.

Se refuerzan las plantillas de centros de Servicios Sociales y centros residenciales en caso de que sea necesario realizar sustituciones por prevención, por contagio o por prestación de nuevos servicios o sobrecarga de la plantilla.

O finalmente, se refuerzan, con servicios y dispositivos adecuados, los servicios de respiro a personas cuidadoras y las medidas de conciliación para aquellas familias (especialmente monomarentales y monoparentales) que cuenten con bajos ingresos y necesiten acudir a su centro de trabajo o salir de su domicilio por razones justificadas y/o urgentes.

Análisis específico de las medidas de apoyo a los trabajadores:

Primera-. Ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia. Según el artículo 5, con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia 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, 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. Esta medida representa una garantía adicional del trabajador que se dota excepcionalmente de la capacidad de evaluar riesgos laborales. El Real Decreto traslada esa capacidad del empleador al trabajador para la limitación o supresión de los riesgos.

Segunda-. La adaptación horaria. El artículo 6 reconoce los derechos de adaptación horaria y reducción de jornada bajo las condiciones excepcionales del estado de alarma. En virtud de este precepto, 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, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

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, necesiten de cuidado personal y directo. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, 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 vinculadas al COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable. Deberá estar justificado, y su ejercicio 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. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias relacionadas con el Covid-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, teniendo 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, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. 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 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 en el decreto-Ley.

TERCERA-. La reducción de jornada. El artículo 6 regula también el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo por causa de las circunstancias excepcionales que irán acompañadas de la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos. La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

Es importante destacar que si nos encontramos en el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo del ET (guarda legal de menor o cuidado directo) se suprime la exigencia general de que el familiar que requiere atención y cuidado no esté desempeñando actividad retribuida.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose

que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario. Una presunción que refuerza la posición del/la solicitante.

MEDIDAS PARA APOYAR LA CONTINUIDAD EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Primera-. Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos. 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 una serie de especialidades respecto del procedimiento de tramitación que se orientan a la reducción de los plazos.

Debe llamarse la atención sobre la previsión del decreto para cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, para este supuesto, la comisión representativa 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. La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo 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, reconocerán el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

En este caso, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Las medidas previstas 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.

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, tramitarán 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 sin que un eventual retraso pueda implicar que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente. En el mismo sentido podrán 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. En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el 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.

Segunda-. Abaratamiento de los costes empresariales. Con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, se incorpora otra novedad: la exoneración a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Hasta ahora, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales que supongan la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad el empresario se podría exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Así, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

Tercera-. Garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación. Se prevé la aprobación de una línea de avales por cuenta del Estado para empresas y autónomos de hasta 100.000 millones de euros, que cubra tanto la renovación de préstamos como nueva financiación por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos, para atender sus necesidades derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante u otras necesidades de liquidez, incluyendo las derivadas de vencimientos de obligaciones financieras o tributarias.

En atención a las dificultades en orden a cumplir ciertas obligaciones tributarias y trámites en procedimientos de carácter tributario, fundamentalmente para atender requerimientos y formular alegaciones en plazo en procedimientos de aplicación de los tributos, sancionadores tributarios y algunos de revisión en materia tributaria, se flexibilizan también los plazos con los que cuenta el contribuyente para favorecer su derecho a alegar y probar y facilitar el cumplimiento del deber de colaborar con la Administración Tributaria del Estado y de aportar los documentos, datos e información de trascendencia tributaria de que se trate.

Por esta misma razón, en aras de facilitar el pago de las deudas tributarias, se flexibilizan los plazos para el pago, tanto en período voluntario como en período ejecutivo, así como el pago derivado de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento.

Cuarta-. Medidas en el ámbito de la contratación pública. Muy destacable en nuestro ámbito de actuación sindical es la previsión de medidas para evitar los efectos negativos sobre el empleo y la viabilidad empresarial derivados de la suspensión de contratos públicos, impidiendo la resolución de contratos públicos por parte de todas las entidades que integran el sector público. Para evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o la Administración local para combatirlo puedan dar lugar a la resolución de contratos del sector público se prevé un régimen específico de suspensión de los mismos (véase el artículo 34).

Los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto ley, cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse. A estos efectos, se entenderá que la prestación puede reanudarse cuando, habiendo cesado las circunstancias o medidas que la vinieran impidiendo, el órgano de contratación notificara al contratista el fin de la suspensión.

Cuando la ejecución de un contrato público quedará en suspenso, la entidad adjudicadora deberá abonar al contratista los daños y perjuicios efectivamente sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. Entre los daños y perjuicios por los que el contratista podrá ser indemnizado (sólo hay tres supuestos) se recoge expresamente el de “1º. Los gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión”.

Adicionalmente, 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 del 10 por 100 del precio inicial del contrato. Solo se procederá a dicho abono previa solicitud y acreditación fehaciente de la realidad, efectividad y cuantía por el contratista de dichos gastos.

Además, en aquellos contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, cuando al vencimiento de un contrato no se hubiera formalizado el nuevo

contrato que garantice la continuidad de la prestación como consecuencia de la paralización de los procedimientos de contratación, y no pudiera formalizarse el correspondiente nuevo contrato, podrá aplicarse lo previsto en el último párrafo del artículo 29.4 (prórroga por acontecimientos imprevisibles cuya continuidad sea una exigencia de interés general) de la Ley de Contratos del Sector Público, con independencia de la fecha de publicación de la licitación de dicho nuevo expediente. La suspensión de los contratos del sector público con arreglo a este artículo no constituirá en ningún caso una causa de resolución de los mismos.

MEDIDAS DE REFUERZO EN LA LUCHA CONTRA LA ENFERMEDAD

Primera.- Medidas laborales extraordinarias en el ámbito de gestión de la emergencia sanitaria. El Real Decreto-Ley incorpora medidas extraordinarias en el ámbito laboral para el ámbito de las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el Coronavirus COVID-19.

En este sentido, se habilita la posibilidad de establecer jornadas laborales extraordinarias, sin sujeción a las reglas generales sobre jornada y horarios del personal al servicio de las Administraciones Públicas, para el personal funcionario y laboral al servicio de las entidades públicas integrantes del Sistema Español que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o las gratificaciones extraordinarias.

Por otro lado se articulan mecanismos de refuerzo de plantillas a partir de Disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación están autorizadas a realizar contratos indefinidos y temporales de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación relacionados con el Coronavirus COVID-19, debiendo los contratos indefinidos ser financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

Finalmente, el capítulo V, establece medidas adicionales para permitir una respuesta adecuada la situación excepcional entre los que destaca un régimen particular para la suscripción de convenios de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relacionados en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19. Estos convenios quedarán excluidos de lo establecido en la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, perfeccionándose y resultando eficaces por la prestación del consentimiento de las partes, sin perjuicio de su posterior inscripción.

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES QUE PRESENTAN INTERES PARA LA FeSP

Disposición adicional cuarta. Prórroga de la vigencia del documento nacional de identidad. El periodo de validez del documento nacional de identidad, queda prorrogado por un año, hasta el día trece de marzo de dos mil veintiuno. La prórroga de la validez del documento nacional de identidad permitirá que puedan renovarse los certificados reconocidos incorporados al mismo por igual periodo.

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el 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.

Disposición transitoria primera. Aplicación temporal de las medidas excepcionales que afectan a los expedientes de regulación de empleo. No se les aplicarán las especialidades previstas en 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. Sin embargo, las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo 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.

Disposición adicional novena. Inaplicación de la suspensión plazos administrativos del Real Decreto 463/2020. A los plazos previstos en el presente Real Decreto Ley no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos prevista en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.

Disposición final sexta. Modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. Todos 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.

El Real Decreto-Ley entró en vigor el mismo día de su aprobación (17 de marzo de 2010) y refiere una vigencia de un mes (sin perjuicio de potenciales prórrogas).