

MEDIDAS en el ÁMBITO LABORAL del Real Decreto-ley 8/2020

Medidas extraordinarias para hacer frente impacto económico y social COVID-19

BOE 18-03-2020 - pág.1/8

Entrada en vigor RD-ley 8/2020: 18-03-2020

Vigencia de las medidas: 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. No obstante lo anterior, aquellas medidas previstas en este real decreto-ley que tienen plazo determinado de duración se sujetarán al mismo.

Salvaguarda del empleo (DA Sexta).

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RD-ley 8/2020 estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables

Carácter preferente del trabajo a distancia (art.5):

Con el objetivo de 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.

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, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (art.6):

El artículo 6 regula el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de su jornada, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores. Debe 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.

Los conflictos que pudieran generarse serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 para los derechos de conciliación.

Quienes tienen derecho:

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.

Cuando 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 (cónyuge o pareja de hecho, familiares consanguinidad hasta 2º grado), por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

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 relacionadas con el COVID-19.

- ✓ 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.

Particularidades del derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19:

- ✓ La 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.
- ✓ Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.
- ✓ Tipos de adaptación de la jornada cuya alteración o ajuste permita dispensar la atención y cuidado:

Distribución del tiempo de trabajo

Cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo:

- 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
- 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

Particularidades del derecho a una reducción “especial” de la jornada de trabajo por las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19:

- ✓ Las personas trabajadoras tendrán derecho a esta reducción especial de la jornada en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del ET (reducción de jornada por razones de guarda legal por cuidado de hijos o familiares), cuando concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 antes mencionadas.
- ✓ Efectos: reducción proporcional del salario.
- ✓ Normativa aplicable:

Lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET, salvo peculiaridades del art.6.3 de este RD-ley

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.

Las peculiaridades del art.6.3 RD-ley 8/2020:

Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

La reducción podrá alcanzar el 100 % de la jornada si resultara necesario.

El derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa, en caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 %

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.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (art.17):

Los trabajadores por cuenta propia tendrán derecho a la nueva prestación extraordinaria por cese de actividad para los casos en que su actividad se haya visto severamente afectada por las medidas tomadas por el COVID-19

Quiénes tienen derecho:

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas en virtud de lo previsto en el RD 463/2020 que declara el estado de alarma, 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 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo 17.

Requisitos:

a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma (14-03-2020), en el RETA o, en su caso, en el RETMAR.

b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Duración:

La prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una duración de un mes (a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020: 14-03-2020), 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.

Efectos:

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

Cuantía:

Se determinará aplicando el 70 % a la base reguladora (Art.339 TRLGSS).

Será el equivalente al 70 % de la base mínima de cotización en el RETA o, en su caso, RETMAR, cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación

Incompatibilidad: con la percepción de cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Gestión de la prestación: entidades art.346 TRLGSS

La Mutua con la que tengan cubiertas las contingencias profesionales; el ISM (RETMAR) o el SEPE (INSS)

Medidas de flexibilización mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor. ERTes a causa del COVID-19 (art.22):

Principales novedades:

Las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada

Se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, se exonera 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.

Los trabajadores afectados por un ERTE podrán tener acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella, y además el período durante el que está percibiendo la prestación no les computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. (art.25)

Las medidas recogidas en este artículo 22 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. (art.28)

Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor con las consecuencias que se derivan del art.47 del TRLET:

Los ERTes (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.

Especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de los ERTes por fuerza mayor: (art.22.2)

- ✓ La solicitud de la empresa 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.

- ✓ 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.
- ✓ La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- ✓ La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo 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, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- ✓ 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.

Tramitación de los ERTes que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el RGSS o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: (art.22.3)

Se aplicará el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en este artículo 22 del RD-ley 8/2020.

DT Primera.1 RD-ley 8/2020. Las especialidades previstas en el art.22.2 y 3 NO se aplicarán a los ERTes iniciados o comunicados antes del 18-03-2020 y basados en las causas previstas en el mismo.

Medidas extraordinarias en materia de cotización para los ERTes autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 2 (art.24):

Las medidas recogidas en este artículo 24 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

DT Primera.2 RD-ley 8/2020. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones regulada en el art.24 serán de aplicación a los afectados por los ERTes comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a 18-03-2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Cuotas exoneradas:

La TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial del art.273.2 del TRLGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta

- ✓ La exoneración será del 100% cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social

- ✓ La exoneración será del 75% cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social

Duración de la exoneración:

Mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado

Efectos de la exoneración:

La exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos

Procedimiento:

La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Control de la exoneración de cuotas: La TGSS establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada (ERTEs) por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 (art.23):

Principales novedades:

Se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los trabajadores afectados por un ERTE podrán tener acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella, y además el período durante el que está percibiendo la prestación no les computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. (art.25)

Las medidas recogidas en este artículo 23 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

Especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos ERTE:

Establece normas sobre la composición de la comisión representativa de las personas trabajadoras para la negociación del periodo de consultas. La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

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.

Tramitación de los ERTes que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el RGSS o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo:

Se aplicará el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por los plazos previsto en este artículo 23 del RD-ley 8/2020.

DT Primera.1 RD-ley 8/2020. Las especialidades previstas en el art.23 no se aplicarán a los ERTes iniciados o comunicados antes del 18-03-2020 y basados en las causas previstas en el mismo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los ERTes por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 (art.25):

Los trabajadores afectados por estos ERTes podrán tener acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella, y además el período durante el que está percibiendo la prestación no les computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Las medidas recogidas en este artículo 25 estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

DT Primera.2 RD-ley 8/2020. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo regulada en el art.25 serán de aplicación a los afectados por los ERTes comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a 18-03-2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Supuestos:

ERTes (suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada) por las causas previstas en el art.47 del TRLET (por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción) con base en las circunstancias extraordinarias reguladas el RD-ley 8/2020 (COVID-19).

Medidas que adoptará el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el ISM:

- ✓ El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

- ✓ No computar 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.

Quienes podrán acogerse:

- ✓ Las personas trabajadoras incluidas en el art.264 del TRLGSS: trabajadores por cuenta ajena del RGSS, trabajadores por cuenta ajena incluidos en Regímenes especiales de la SS con dicha contingencia, etc.)
- ✓ Las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. La acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado el ERTes hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996.

Requisitos:

- ✓ Se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a 18-03-2020.
- ✓ Las medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron 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.

Especialidades del nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo:

En la cuantía:

- ✓ La base reguladora de la prestación será la resultante de computar 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.

En la duración:

- ✓ 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 de trabajo de las que trae causa.

Procedimiento:

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los ERTes del art.47 ET.

Supuestos especial trabajadores fijos discontinuos:

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, 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, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Otras medidas sobre prestaciones por desempleo/subsidio por desempleo/subsidio mayores 52 años (declaración anual de rentas) por el COVID-19:

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, 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,

- ✓ suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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)
- ✓ Podrá suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del TRLGSS, autorizando a la entidad gestora para que pueda 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. (art.27.a))
- ✓ Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3 del TRLGSS, de modo que, 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. (art.27.b))

DT Primera.2 RD-ley 8/2020. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo regulada en el art.26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los ERTES comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a 18-03-2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Medidas laborales de apoyo a la investigación del COVID-19 (art.36)

Las entidades públicas integrantes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, cuando hayan de desarrollar medidas excepcionales en el ámbito de la gestión de la emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, podrán establecer jornadas laborales extraordinarias para sus trabajadores y trabajadoras que se compensarán económicamente a través del complemento de productividad o gratificaciones extraordinarias.

Se autoriza a estas entidades públicas 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. Dichos contratos deberán ser comunicados a los Ministerios de Hacienda y Política Territorial y Función Pública.

Ejercicio de competencias de los órganos y unidades de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social (DA Tercera)

El Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones podrá autorizar que determinados órganos y unidades de las entidades gestora y servicios comunes de la Seguridad Social extiendan el ejercicio de sus competencias a todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que determine.

Medidas en materia de contratación pública para paliar consecuencias del COVID-19 (art.34)

El artículo 34 del RD-Ley 8/2020 establece 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 y evitar que el COVID-19 y las medidas adoptadas por el Estado, las CCAA o las entidades que integran la Administración local y todos sus organismos públicos y entidades de derecho público tengan un impacto estructural negativo sobre esta parte del tejido productivo.

SÍNTESIS DIARIA. 19/03/2020