

# lener

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

18 de marzo de 2020



En el día de hoy se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aprueban las medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19. Desde el equipo de laboral de Lener os trasladamos una breve guía de aquellas que afectan al ámbito laboral.

**¿Cuándo entrará en vigor este Real Decreto?** Miércoles 18 de marzo de 2020.

**¿Qué vigencia tendrán las medidas de este Real Decreto?** Duración inicial de un mes desde hoy, 18 de marzo de 2020 + posibles prórrogas.

**¿Cuáles son las nuevas medidas en el ámbito laboral?** Se detallan a continuación.

### MEDIDAS DE AJUSTE TEMPORAL DE LA ACTIVIDAD

#### 1. ERTES por causa de causa mayor

**¿Qué se define como causa de fuerza mayor?**

Suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su **causa directa** en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 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.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

**¿En qué ha cambiado el procedimiento a seguir?**

La Autoridad laboral ya no está obligada a recabar Informe de la Inspección de Trabajo.

**¿Está la empresa obligada a pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados durante el tiempo que dure la suspensión de contratos?**

Según el número de trabajadores a 29 de febrero de 2020:

- < 50 trabajadores → exoneración al 100% de la cuota empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- ≥ 50 trabajadores → exoneración del 75 %.

**¿Qué ocurre si la empresa ya ha iniciado un ERTE?**

No les serán de aplicación las especialidades de este Real Decreto Ley, salvo en materia de cotizaciones y desempleo para los trabajadores afectados.

### 2. ERTes causas objetivas relacionadas con el COVID-19

#### **¿En qué ha cambiado el procedimiento a seguir?**

- Prioridad a los sindicatos en la negociación e interlocución:

Si no hay representación legal de los trabajadores en la empresa:

1º. La comisión representativa de los trabajadores estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector:

#### **¿Cómo se gestionará esta interlocución?**

La comisión deberá formarse por una persona de cada sindicato que cumpla con los requisitos: pertenencia al sector + legitimación.

2º. Subsidiariamente → de no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por una comisión ad hoc de tres trabajadores de la propia empresa.

- Constitución de la comisión representativa: se reduce la duración máxima de 15 a 5 días.

- Periodo de consultas: se reduce la duración máxima de 15 a 7 días.

- La Autoridad laboral ya no está obligada a recabar Informe de la Inspección de Trabajo. De recabar su informe: reduce el plazo máximo para dictarlo, de 15 a 7 días.

### 3. Protección por desempleo en situaciones de suspensión de contratos y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19

Se amplía la protección a los empleados afectados por tales medidas de la siguiente manera:

- Todos los trabajadores podrán disfrutar de desempleo, hayan cumplido o no el periodo de cotización mínimo.
- "Contador a cero" → Las cantidades por desempleo que perciban los trabajadores durante la suspensión de sus contratos o la reducción de su jornada no computará a efectos de consumir la prestación contributiva ordinaria por desempleo.
- Cambios en el sistema de cálculo de la base reguladora.

### 4. Teletrabajo

- Será la fórmula preferente de trabajo y, en la medida de la posible, las empresas deberán adoptar medidas para que resulte viable.
- El teletrabajo será la fórmula preferente antes de proceder a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- Prevención de riesgos laborales → se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por cada tetrabajador.

## 5. Adaptación de condiciones de trabajo y reducción de jornada por cuidado de personas: nuevos procedimientos y derechos

### **¿Qué nuevos derechos de conciliación se prevén?**

- Adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19:
  - El trabajador deberá acreditar las necesidades concretas de cuidado y continuarán teniéndose en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.
  - Se insta a alcanzar un Acuerdo.

### **¿En qué se concreta la adaptación?**

Cambio de centro de trabajo, teletrabajo, cambios en el sistema de turnos, movilidad funcional, flexibilidad horaria, alteración de horario, distribución de días de trabajo...etc.

- Reducción especial de la jornada de trabajo:
  - Preaviso de 24 horas.
  - No estará limitada porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo alcanzar incluso el 100%, siempre y cuando esté justificada.
  - No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

### **¿Y si el trabajador ya tenía adaptada o reducida la jornada con anterioridad?**

Podrán renunciar temporalmente a la adaptación o reducción y modificar temporalmente sus términos para acomodarlas a estas nuevas necesidades.

Siempre y cuando lo acrediten y sea posible de acuerdo a las necesidades organizativas empresariales.

## ¿Qué tipo de procedimiento debería seguir mi empresa?

Desde **Lener Asesores**, estamos a su disposición para planificar, en cada caso, la solución jurídica que mejor se ajuste a la situación actual de su organización.