

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 teletrabajador.

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.