

Marcal Abogados

MEDIDAS LABORALES ACORDADAS POR REAL DECRETO 8/2020, DE 17 DE MARZO.

[VER EL ÍNDICE DE CONTENIDOS](#)



Estimado cliente:

A continuación les hacemos un resumen de las medidas que entendemos os pueden afectar y que fueron acordadas mediante **Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19:**

1

DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA A REDUCCIÓN DE JORNADA Y ADAPTACIÓN DE HORARIO.

2

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA.

3

ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN.

4

ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.

2

1

DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA A REDUCCIÓN DE JORNADA Y ADAPTACIÓN DE HORARIO.

L@s trabajadores podrán solicitar un 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.**

La solicitud por parte del trabajador debe ser justificada, razonable y proporcionada 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.

L@s trabajadores tendrán derecho a reducción especial de la jornada de trabajo, incluso del 100%, en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores(guardalegaldehijomenorde12años,personacondiscapacidadocuidadodirectode familiar hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad), cuando concurren las circunstancias excepcionales, con la reducción proporcional de su salario. Dicha reducción deberá ser **comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.**

2

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA.

Las empresas deben adoptar las medidas oportunas para favorecer que sus trabajadores realicen su trabajo a distancia, si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado para esta finalidad.

Para contribuir a este fin se ha elaborado el llamado **PLAN ACELERA** que tiene como objetivo acelerar el proceso de digitalización de las pymes desde el asesoramiento y la formación.

3

ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN.

Otra de las causas por las que se puede presentar un ERTE es debido a causas económicas, organizativas y de producción.

Parece lógico que si con motivo de la crisis originada a consecuencia del CORONAVIRUS los resultados de la empresa son económicamente negativos con las consecuentes pérdidas se pueda solicitar un ERTE por dichas causas.

De manera excepcional se reducen los plazos establecidos legalmente para este procedimiento con el objetivo de agilizar su tramitación y la efectividad de la medida.

4

ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.

Tendrán la consideración de situación de fuerza mayor todas aquellas 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.

Corresponde a la empresa 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. **Mientras dure el periodo de suspensión de contrato o reducción, se exonera a las empresa de menos de 50 trabajadores de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.** Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar **alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.** Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Es muy importante resaltar que todas las medidas que se adopten por la empresa de carácter suspensivo del contrato o de reducción de jornada estará condicionado al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.