



UNIÓ EMPRESARIAL DE L'ANOIA

Dijous 19 de març a les 11:00 hores.

Al BOE d'ahir, 18 de març, es va publicar el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de COVID-19, que se sumen a les mesures ja aprovades en el RD 463/2020, de 14 de març, en el qual es va declarar l'estat d'alarma.

Expedients de regulació d'ocupació temporals (ERTO)

Es defineix situació de força major a l'efecte d'aplicació de ERTES:

Les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat com a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i / o les mercaderies, manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes a el contagi de la plantilla o la adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària, que quedin degudament acreditats.

ERTES per força major (art. 22):

- L'empresa sol·licita autorització i s'acompanya d'un informe vinculant la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19 (a més de la justificació), informa als treballadors de la seva sol·licitud i trasllada a la RLT, si existeix, còpia de l'informe i la documentació acreditativa de la causa.

- L'autoritat laboral ha d'adoptar la seva decisió (si autoritza o no) en 5 dies

ERTES causes objectives -causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives- (art.23).

Respecte de la comissió negociadora (si no hi ha RLT).

La comissió la integren els sindicats més representatius de el sector amb capacitat per negociar el conveni d'aplicació a l'empresa, amb un representant de cada sindicat, i amb decisions per majoria de representacions. Si no es conforma aquesta comissió, tres treballadors de l'empresa seran elegits pel procediment de l'41.1 de l'Estatut dels Treballadors. Sempre amb un termini màxim per a constituir la comissió de 5 dies. A

més, la inspecció ha d'emetre informe només si l'hi demana l'autoritat laboral (7 dies). El període de consulta no podrà ser superior a 7 dies.

Els treballadors per compte propi o autònoms que comptin amb treballadors empleats també es podran acollir a mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada (ERTE)

Exoneració de les cotitzacions a la Seguretat Social (art.24)

mentre es mantingui la situació extraordinària derivada de l'COVID-19. Aquesta mesura s'aplica als expedients iniciats abans de el 18 de març si la causa és coronavirus.

Només s'aplica als ERTO per força major (no als ERTES per causes objectives).

La Tresoreria exonerarà a l'empresa de la seva aportació, més les quotes per conceptes de recaptació conjunta, durant la vigència de l'ERTO:

- si té <50 treballadors a data de 29/02/2020 l'exoneració és de el 100%,
- si té 50 o més en aquesta data l'exoneració és de l'75%, però cal que l'empresa ho sol·liciti

La disposició addicional sisena del RD-llei estableix que les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral que preveu el present RD-llei estan subjectes a el compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant 6 mesos des de la data de represa de l'activitat.

Prestació per atur

Tots els treballadors que es vegin afectats per un ERTO de força major o objectiu (causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de la producció), ja sigui de suspensió, j sigui de reducció de jornada, motivats per les causes del COVID-19, és a dir derivats de les situacions extraordinàries regulades en el RD-Llei, tindran dret a percebre subsidi de desocupació durant tot el temps que estigui vigent la suspensió / reducció.

Això s'aplica també encara que no tinguin el període de carència necessari (període mínim de cotització exigít per a percebre la prestació d'atur) i, a més, el temps que "consumeixin" durant aquest període no se'ls restarà d'una eventual futura prestació d'atur.

Flexibilització de la jornada. treball a distància.

es recull un seguit de mesures perquè les persones treballadores puguin adaptar el seu horari i reduir jornada. També el caràcter preferent del treball a distància.

Implementació de el teletreball com a mesura excepcional i transitòria mentre duri aquesta situació (art. 5) en la mesura del tècnica i raonablement possible, i sempre que l'esforç d'adaptació necessari resulti proporcionat.

Dret a l'adaptació de l'horari i reducció de jornada quan s'acrediti deure de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com respecte de familiars per consanguinitat fins al segon grau(art. 3).