

Nota informativa sobre mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19 adoptades pel Reial decret llei 8/2020, de 17 de març

En les notes que s'acompanyen, resumim les principals previsions adoptades amb l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, sobre mesures urgents i extraordinàries davant de l'emergència sanitària derivada de la pandèmia del coronavirus.

Mesures de caràcter laboral

1. Caràcter preferent del treball a distància (“teletreball”).

- Cal procurar establir mecanismes alternatius que permetin treballar a distància, sempre que sigui tècnicament i raonablement possible.

2. Adaptació de l'horari i reducció de jornada

- El personal que acrediti deures de cura respecte del seu cònjuge o parella de fet, així com respecte dels familiars fins a segon grau de consanguinitat, tindrà dret a accedir a l'adaptació de la seva jornada i/o la reducció d'aquesta quan concorrin circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del COVID-19.

Aquestes circumstàncies excepcionals es donen quan és necessària la presència de la persona per a l'atenció d'alguna de les persones afectades indicades abans i que per raons d'edat, de malaltia o discapacitat, necessiti de la cura personal i directa com a conseqüència directa del COVID-19. També quan hi hagi decisions de les autoritats governamentals que impliquin el tancament de centres educatius i d'altres que es dediquessin a la cura de persones que la necessiten.

- L'abast i concreció inicial de les mesures de flexibilització correspon al treballador o treballadora; sempre que estigui justificat i sigui raonable i proporcional. Empresa i personal hauran de fer el possible per arribar un acord. El dret a l'adaptació de la jornada pot referir-se a la distribució del temps de treball o a qualsevol altre aspecte de les condicions de treball, que el permeti ajustar de tal manera que pugui dedicar l'atenció i la cura necessàries. Pot ser un canvi de torn, alteració de l'horari, flexibilitat horària, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, etc. Sempre que sigui raonable i proporcionat i tenint en compte el caràcter temporal d'aquestes mesures.
- Quan es tracti d'una reducció especial de la jornada, s'aplicaran les garanties, beneficis o especificacions actualment previstos i, a més, les següents especialitats:
 - Haurà de ser comunicada amb 24h d'antelació.
 - Si és necessari pot arribar a ser el 100% de la jornada.
 - No serà necessari que el familiar que necessita atenció no desenvolupi una activitat econòmica.

- Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral estaran subjectes al compromís de l'empresa de mantenir els llocs de feina durant el termini de sis mesos des de la data de retorn a l'activitat.

3. Mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajustaments temporals de l'activitat per evitar acomiadaments (ERTO).

- ERTO per força major: Les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin causa directa en la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19 tindran la consideració de provinents d'una situació de força major. Incloses com a causa directa la declaració d'estat d'alerta, i totes aquelles que impliquin la cancel·lació d'activitats i de mobilitat que impedeixen el desenvolupament ordinari de l'activitat. També respecte l'adopció de mesures preventives per evitar el contagi decretats per les autoritats sanitàries i acreditats.

En aquests casos, s'aplicaran també les següents especialitats:

- El procediment l'inicia l'empresa i l'acompanya amb un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19.
- L'empresa haurà de comunicar la seva sol·licitud al personal.
- L'autoritat laboral haurà de dictar resolució en cinc dies i limitar-se a constatar l'existència de força major quan procedeixi, amb efectes des del fet causant de la força major.

En els ERTO de força major relacionats amb el COVID-19 aplicats en empreses de menys de 50 treballadors, la Tresoreria General de la Seguretat Social exonerarà l'empresa d'abonar l'aportació empresarial prevista a l'article 273.2 de la Llei general de la Seguretat Social, així com el relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta mentre duri l'ERTO. En les empreses de més de 50 treballadors, l'esmentada exoneració podrà arribar fins al 75% de l'aportació empresarial.

- ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció: Quan l'empresa decideixi suspendre contractes o reduir jornades per aquestes causes, s'aplicaran les següents especialitats:
 - Si no hi ha representació legal del personal, la comissió representativa l'ocuparan els sindicats més representatius del sector i que tinguin legitimació per negociar el conveni col·lectiu; formant-la una persona de cadascun dels sindicats que compleixin aquests requisits. Si no es dugués a terme aquesta representació, la mateixa l'ocuparien 3 persones de l'empresa escollits segons preveu l'article 41.1 de l'Estatut dels treballadors.
 - La comissió haurà d'estar constituïda en el termini de 5 dies improrrogables.
 - El període de consultes no haurà d'excedir el termini de 7 dies.

- En els ERTO aplicats per circumstàncies extraordinàries regulats en la norma, el personal té dret a la prestació contributiva tot i que no hagi acumulat el període mínim de cotització necessari. Així mateix, el temps durant el qual es percebi la prestació derivada de l'aplicació dels ERTO no computarà als efectes de consumir els períodes màxims de percepció de la prestació.
- No s'aplicaran les especialitats previstes a la normal respecte la tramitació dels ERTO als ja iniciats o comunicats abans de la seva entrada en vigor i basats en les causes previstes en el mateix. En canvi, les mesures extraordinàries en matèria de cotitzacions i protecció per desocupació sí que seran d'aplicació als afectats pels ERTO comunicats, autoritzats o iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor, sempre que derivin del COVID-19.