

Apreciats Clients,

Davant de la situació creada pel COVID-19, i de les afectacions que això està suposant al teixit empresarial, entenem que la nostra responsabilitat és mantenir-vos informats de totes aquelles qüestions que us puguin afectar.

En aquest punt, us informem de la publicació, en el dia d'ahir, 18 de Març, del **Real Decret Llei 8/2020, de Mesures Urgents Extraordinàries**. Aquesta norma, si bé preveu tota una sèrie de mesures generals per afrontar la situació, es refereix en alguns dels seus punts, tot i que de forma limitada, a la possibilitat de prendre mesures de flexibilització laboral, sobre les quals us informem en aquest document.

## **MESURES EN MATÈRIA DE FLEXIBILITAT LABORAL**

### **Tele Treball**

En primer lloc, la norma preveu que de forma prioritària, es tendeixi a que les empreses facilitin el **Tele Treball** de la seva plantilla, als efectes de mantenir l'ocupació; de forma que es preveu que es posin tots els mitjans tècnics possibles per tal que aquesta sigui la mesura preferent.

### **Expedients de Regulació**

El Real Decret preveu l'aplicabilitat d'un **Expedient de Regulació Temporal per Força Major**, en general, a *“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 públics, restriccions en el transport, i de la mobilitat, falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat”*, així com en situacions urgents i extraordinàries *“degudes al contagi*

*de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament que quedin acreditats". És a dir, la interpretació literal de la norma suposa la seva aplicabilitat en tres supòsits:*

- Activitats i empreses incloses dintre del catàleg d'establiments obligats al tancament en virtut de la declaració de l'Estat d'Alarma.
- Activitats i empreses que si bé no estan obligades al tancament, si que es veuen greument perjudicades per les restriccions generals causades pel COVID-19. En aquest cas, per efectuar la sol·licitud, cal poder acreditar documentalment els greus perjudicis en què es basa la sol·licitud, donat que en cas que no s'acreditin, la sol·licitud pot ser denegada per l'Autoritat Laboral.
- Activitats i empreses que per raons de contagis o salut pública, es vegin obligades al tancament.

Aquest procediment suposa efectuar una sol·licitud a l'Autoritat Laboral, que ha de resoldre en un termini de cinc dies hàbils, així com la necessitat de comunicar-ho a la plantilla.

Les conseqüències de la seva aprovació serien:

- A partir de la data d'inici de les suspensions, i un cop rebuda la Resolució per part de l'Autoritat Laboral, cal comunicar les suspensions al Servei Públic d'Ocupació, i els treballadors podrien sol·licitar la Prestació d'Atur.
- Les Suspensions durarien mentre estigués vigent la causa de Força Major al·legada, de forma que en el moment en què el Govern decretés la finalització de la situació excepcional, automàticament finalitzarien les suspensions contractuals i es produirien les reincorporacions.
- Durant els períodes de Suspensió, les empreses gaudirien de bonificacions en les cotitzacions dels treballadors afectats, del 100% en empreses de menys de 50 treballadors, i del 75% en la resta d'empreses.

Per tots aquells supòsits en què no sigui d'aplicació l'al·legació de Força Major, les empreses tenen a disposició l'**Expedient de Regulació Temporal per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció**, en la seva regulació

tradicional, si bé la nova normativa n'ha flexibilitzat els terminis màxims de tramitació. Si bé cal analitzar cas per cas les situacions de cada empresa, els trets comuns serien els següents:

- Cal acreditar documentalment l'existència de causes justificatives de les Suspensions, que de forma genèrica, acostumaran a ser organitzatives i/o de producció.
- Cal portar a terme un Període de Consultes, d'un màxim de 7 dies, entre empresa i treballadors, a efectes d'intentar assolir un acord relatiu a la durada i condicions dels períodes de suspensió, de forma que prèviament els treballadors hauran d'escollir tres representants, si no disposen de Representació Legal (Comitè d'Empresa).
- Si les causes ho justifiquen, es pot acordar amb els treballadors una durada en el temps superior a la determinada per les mesures excepcionals vigents, qüestió recomanable en totes aquelles empreses en què la futura represa de les activitats pugui no ser instantània.

Aquest procediment, sobretot en el cas que s'assoleixi acord ràpid entre empresa i treballadors, suposa la preparació de documentació explicativa i acreditativa, i la seva tramitació davant l'Autoritat Laboral.

Les seves conseqüències, serien les següents:

- A partir de la data d'inici de les suspensions, i un cop comunicada la Decisió Empresarial a l'Autoritat Laboral, cal comunicar les suspensions al Servei Públic d'Ocupació, i els treballadors podrien sol·licitar la Prestació d'Atur.
- Les Suspensions serien vigents durant el termini i en les condicions acordades durant el Període de Consultes.
- Durant els períodes de Suspensió, les empreses NO gaudirien de bonificacions en les cotitzacions, de forma que seguirien assumint-les en la seva totalitat.

El Decret preveu també **beneficis comuns a les dues modalitats**, en relació a la Prestació per Atur:

- Els treballadors afectats podran accedir a la Prestació, de forma excepcional, independentment que compleixin el requisit de cotitzacions mínimes establert de forma ordinària.
- Els períodes d'Atur consumits durant aquests períodes, no restaran dels períodes màxims de prestació establerts de forma ordinària.
- Una eventual presentació fora de termini de les sol·licituds de Prestació per part dels treballadors, no tindrà efectes perjudicials en la prestació a percebre.

Per últim, cal destacar que el Real Decret preveu que per tal de poder gaudir dels beneficis esmentats, principalment els relatius a cotitzacions, les empreses hauran de mantenir el volum de treballadors empleats a l'empresa durant un mínim de sis mesos després de la represa de l'activitat.

### **Altres mesures**

La norma preveu que els treballadors que acreditin *“deures de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com respecte de familiars per consanguinitat fins a segon grau”*, podran adaptar unilateralment, prèvia comunicació a l'empresari, la seva jornada de treball, a efectes de poder conciliar les esmentades necessitats. En grans trets, les condicions són les següents:

- Els treballadors podran reduir la seva jornada o qualsevol altra condició laboral que permeti l'esmentada cura de familiars, tals com treball a torns, horaris, canvi de centre de treball, prestació de treball a distància, etc...
- Les reduccions de jornada que es portin a terme per aquesta causa, seran determinades en la seva extensió pel propi treballador, poden arribar inclús a suposar el 100% de la jornada.
- Les possibles adaptacions que es produeixin, es limitaran *“al període excepcional de durada del COVID-19”*, i suposaran sempre una reducció proporcional del salari del treballador.