

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

ESPECIAL DAVANT L'EMERGÈNCIA DEL CORONAVIRUS

04/2020

MESURES DE FLEXIBILITZACIÓ DELS MECANISMES D'AJUST TEMPORAL D'ACTIVITAT PER EVITAR ACOMIADAMENTS DERIVATS DE LA CRISIS SANITÀRIA ACTUAL

El [*Reial Decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-2019*](#), que ha estat publicat al BOE núm.73, de 18 de març, i que ha entrat en vigor avui mateix, preveu en el seu Capítol II, un seguit de mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajust temporal de l'activitat previstes a l'Estatut dels Treballadors i la normativa que el desenvolupa.

Respecte els procediments de suspensió de contractes i reduccions de jornada, els anomenats ERTO, es contemplen les següents mesures, diferenciades en funció de la causa que els justifica:

I. Expedients oberts per causa major (article 22)

Es consideraran per causa major les suspensions de contractes i reduccions de jornada que tinguin com a **causa directe la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma**, i que impliquin:

- La suspensió o cancel·lació d'activitats
- El tancament temporal de locals d'afluència pública
- Les restriccions en la mobilitat de les persones i/o mercaderies
- La falta de subministraments que impossibiliten el desenvolupament de l'activitat
- El contagi de la plantilla o adopció de mesures d'aïllament preventius decretades per la autoritat sanitària

La concurrència dels supòsits anteriors haurà de ser degudament acreditada i comportarà les conseqüències previstes a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors amb les següents especialitats:

- (i) El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa, acompanyada d'un informe relatiu a la vinculació de la decisió amb la situació de crisi sanitària actual, amb l'aportació de la corresponent documentació acreditativa, en el seu cas.

- (ii) Es comunicarà la referida sol·licitud a les persones treballadores i es donarà trasllat de la documentació acreditativa als seus representants legals, en cas d'existir.
- (iii) Independentment del nombre de personal afectat, l'existència de força major serà constatada per l'autoritat laboral que dictarà resolució en el termini de cinc dies des de la sol·licitud.
- (iv) L'autoritat laboral podrà sol·licitar informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que haurà de ser emès en un termini màxim de cinc dies, sense que aquest tràmit esdevingui obligatori en tots els casos.
- (v) Constatada l'existència de força major, les mesures sol·licitades per l'empresa produiran els seus efectes des de la data del fet causant d'aquesta.

La Tresoreria General de la Seguretat Social **exonerarà a l'empresa de l'abonament de l'aportació empresarial** prevista a l'article 273.3 de la Llei General de la Seguretat Social, durant el període de duració de l'ERTO, **quan l'empresa, a data 29/02/2020, tingui menys de 50 treballadors en situació d'alta. En cas contrari, l'exoneració de l'obligació de cotitzar es limitarà al 75% de l'aportació empresarial.**

Aquest període d'exoneració s'aplicarà a instàncies de l'empresari i no tindrà efectes sobre la persona treballadora, entenent-se tot el període com efectivament cotitzat.

II. **Expedients oberts per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció relacionades amb el COVID -19 (art.23)**

En aquests casos es preveu l'aplicació de les següents especialitats respecte allò previst a l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors i als capítols II i III del *Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornades*:

- (i) En cas de no existir representació legal de les persones treballadores, la **comissió representativa** per a la negociació del període de consultes, que haurà de ser constituïda en el termini de cinc dies, estarà integrada per:
 - a. Els sindicats més representatius de l'empresa i del sector al qual pertanyi i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.
 - b. Per tres treballadors de l'empresa escollits conforme a l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, en cas de no donar-se el cas anterior.
- (ii) El **període de consultes** no podrà excedir del termini màxim de 7 dies.

- (iii) **L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social** serà potestatiu, a sol·licitud de l'autoritat laboral. En el seu cas, s'evacuarà en el termini màxim de 7 dies.

En el cas d'expedients de regulació temporal que afectin als **socis treballadors de cooperatives de treball associat i societats laborals incloses en el Règim General de la Seguretat Social** serà d'aplicació el *Reial Decret 42/1996, de 19 de gener, pel qual s'amplia la protecció per atur dels socis treballadors de cooperatives de treball associat en situació de cessament temporal o reducció temporal de jornada*, excepte en allò relatiu als terminis previstos que es regiran per les previsions dels articles 22 i 23 del Reial Decret Llei 8/2020.

III. Mesures extraordinàries en matèria de protecció per atur en aplicació dels procediments anteriors

Sempre que l'inici de la relació laboral hagi tingut lloc amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei, es reconeixerà el dret a la prestació contributiva d'atur a totes les persones treballadores afectades, encara que no disposin del període d'ocupació cotitzat mínim necessari per accedir-hi. D'altra banda, el temps de percepció de la prestació no computarà als efectes de consumir els períodes màxims de percepció establerts.

Els socis treballadors de societats laborals i de cooperatives de treball associat que tinguin previst cotitzar per la contingència d'atur, podran aplicar-se les mesures anteriors.

La duració d'aquesta prestació s'estendrà fins a la finalització del període de suspensió del contracte de treball o de reducció temporal de la jornada.

Barcelona, 18 de març de 2020.