

GREMICARN

GREMI DE CARNISSERS CANSALADERS
XARCUTERS DE BARCELONA I COMARQUES

**SÍNTESI DE MATÈRIES LABORALS del
RD-Llei 8/2020, 17 de març, de
mesures urgents extraordinàries per a
fer front a l'impacte econòmic i social
del COVID-19, per a la seva millor
lectura.**

Primera: Caràcter preferent del treball a distància:

Promoció del treball a distància, amb caràcter prioritari enfront de la cessació temporal o reducció de l'activitat. En aquestes situacions, per al compliment de l'avaluació de riscos laborals, basta l'autoavaluació realitzada voluntàriament per la pròpia persona treballadora. En aquest cas és l'empresa la que ha d'adoptar les mesures oportunes si això és tècnica i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcionat. Encara que, aparentment no s'està reconeixent un dret unilateral del treballador al treball a distància, ha de tenir-se en compte que l'art. 6, sobre adaptació de la jornada (com s'analitzarà) sí que ho admet aquesta possibilitat. No obstant això, és raonable pensar que el treball a distància només sigui factible en aquelles circumstàncies que efectivament pugui prestar-se (i si l'activitat en qüestió pot desenvolupar-se en aquestes condicions).

Segona: Dret a l'adaptació de la jornada:

Dret a l'adaptació de jornada, configurat com un dret individual i que ha d'incardinar-se en el repartiment corresponent, per a la cura del cònjuge o parella de fet i familiars per consanguinitat fins al segon grau, si

- per raons d'edat, malaltia o discapacitat, necessiti de cura personal i directa com a conseqüència directa del COVID-19; o
- per decisions adoptades per les Autoritats governatives relacionades amb el COVID-19 que impliquin tancament de centres educatius o de qualsevol altra naturalesa que dispensessin cura o atenció a la persona necessitada d'aquests; o
- qui s'estava ocupat de la cura no pogués continuar fent-lo per causes justificades relacionades amb el COVID-19.

Condicions d'exercici:

- Justificació i proporcionalitat: Aquest dret ha de ser justificat, raonable i proporcionat en relació amb la situació de l'empresa, particularment en cas que siguin diverses les persones treballadores que accedeixen al mateix en la mateixa empresa (els conflictes hauran de resoldre's pel llit que preveu l'art. 139 LRJS - encara que la suspensió d'activitat dels òrgans jurisdiccionals podria dificultar extraordinàriament la resolució d'aquestes controvèrsies).
- Concreció inicial correspon al treballador: Aquesta prerrogativa ha de ser la concreció inicial de la qual correspon a la persona treballadora, tant en el seu abast com en el seu contingut, sempre que estigui justificada, sigui raonable i proporcional (atesa la necessitat que es pretén cobrir i la situació de l'empresa).
- Acord: l'RD-Llei estableix que empresa i treballador "hauran de fer el possible per arribar a un acord". No especifica què succeeix en cas de desacord. En tot cas, en la mesura que, a diferència de l'art. 34.8 ET, s'està reconeixent un dret a l'adaptació (i no un dret a la sol·licitud de l'adaptació), podria entendre's que la posició dels treballadors tindria una configuració preminent.
- L'exercici d'aquest dret no comporta una reducció de salari.

Contingut de l'adaptació (opcions possibles):

"distribució del temps de treball o a qualsevol altre aspecte de les condicions de treball, l'alteració o l'ajust del qual permeti que la persona treballadora pugui dispensar l'atenció i cura objecte del present article. Pot consistir en canvi de torn, alteració d'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació del treball, incloent la prestació de treball a distància, o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible en l'empresa o que pogués implantar-se de manera raonable i proporcionada"

Tercera: Dret a reducció de jornada (i reducció de salari) fins a un màxim del 100%

Es reconeix el dret a una reducció de la jornada de treball en les situacions previstes en l'art. 37.6 ET en algunes de les 3 situacions descrites anteriorment, amb la reducció proporcional del seu salari.

Condicions d'exercici:

Subjecció a les regles previstes en els art. 37.6 i 37.7 ET amb les següents particularitats:

- Comunicació a l'empresa amb 24 hores d'antelació.
- Pot aconseguir el 100% de la jornada (sense que impliqui canvi en els dret i garanties establerts en l'art. 37.6 ET). Aquesta possibilitat màxima ha d'estar justificada i ser raonable i proporcionat en atenció a la situació de l'empresa.
- En tot cas, personalment, crec que totes aquelles situacions pròximes a aquest % també ho haurien de ser.
- En el cas previst en l'art. 37.6. 2n ET no és necessari que el familiar que requereix atenció i cura no exerceixi activitat retribuïda. Recordin que aquest supòsit es refereix a "cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix".

Quarta: dret a novació de l'adaptació de jornada o reducció ja existent:

En el cas que la persona treballadora es trobés gaudint ja d'una adaptació de la seva jornada per conciliació, o de reducció de jornada per cura de fills o familiars, o d'algun dels drets de conciliació prevists en l'ordenament laboral, inclosos els establerts en el propi article 37, podrà renunciar temporalment a ell o tindrà dret al fet que es modifiquin els termes del seu gaudi sempre que concorrin les circumstàncies excepcionals previstes en l'apartat primer d'aquest article, devent la sol·licitud limitar-se al període excepcional de durada de la crisi sanitària i acomodar-se a les necessitats concretes de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades, així com a les necessitats d'organització de l'empresa, presumint-se que la sol·licitud està justificada, és raonable i proporcionada excepte prova en contra.

Quinta: prestació extraordinària per cessament d'activitat d'autònoms i socis cooperativistes enquadrats com a treballadors per compte propi.

Dret a la prestació extraordinària per cessament d'activitat amb les següents condicions:

Condicions:

- Activitat suspesa a conseqüència del Decret d'Alarma; o
- Facturació del mes anterior al que se sol·licita la prestació s'hagi vist reduïda, almenys, en un 75% en relació amb la mitjana de facturació del semestre anterior.
- Estar afiliats i en alta, en la data de la declaració de l'estat d'alarma en el règim corresponent (autònoms/règim treballadors de la mar).
- Estar al corrent de pagament (en cas de no estar-ho, l'òrgan gestor convidarà al pagament en un termini improrrogable de 30 dies)
- La percepció serà incompatible amb qualsevol altra prestació del sistema de Seguretat Social.

Quantia:

70 per cent a la base reguladora (o en cas de no acreditar la manca mínima, el 70% de la base mínima de cotització del règim corresponent)

Durada:

1 mes (ampliant-se, en el seu cas, fins a l'últim dia del mes en què finalitzi l'estat d'alarma, en el cas que aquest es prorrogui i tingui una durada superior al mes).

Sisè: Mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajust temporal d'activitat per a evitar acomiadaments.

Són qualificades com a situacions de força major les següents:

Les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat 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, falta de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària que quedin degudament acreditats.

Particularitats respecte al procediment previst en l'art. 47 ET (suspensió de contractes i reducció de jornada) per causa de força major i exoneració de l'aportació empresarial.

Inici del procediment: a sol·licitud de l'empresa, acompanyant un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat a conseqüència del COVID-19, així com, en el seu cas, de la corresponent documentació acreditativa.

1. **Comunicació als treballadors i a la RLT:** Ha de comunicar-se als treballadors i trasllat de l'informe i documentació a la RLT.
2. **Constatació de la força major per part de l'Autoritat laboral:** Aquest tràmit és exigible "qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades".
3. **Resolució de l'autoritat laboral:** En un termini de 5 dies des de la sol·licitud, previ informe (potestatiu per a l'autoritat laboral), de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (que ha d'evacuar-se en el termini improrrogable de cinc dies).
4. **Contingut de la resolució:** La resolució ha de limitar-se a constatar l'existència, quan escaigui, de la força major al·legada per l'empresa.
5. **Adopció de la mesura:** Constatada l'existència de força major, correspon a l'empresa decidir sobre l'aplicació de mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada, que faran efecte des de la data del fet causant de la força major.
6. **Socis treballadors de cooperatives de treball associat i societats laborals:** Ha de seguir-se el procediment previst en el Reial decret 42/1996 (excepte en el termini per a la resolució de l'autoritat laboral i l'informe de la inspecció)
7. **Exoneració de l'abonament de l'aportació empresarial** prevista en l'article 273.2 LGSS així com del relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta si l'empresa té menys 50 treballadors en situació d'alta en la Seguretat Social. Si l'empresa tingués 50 treballadors o més, en situació d'alta en la Seguretat Social, l'exoneració de l'obligació de cotitzar aconseguirà al 75% de l'aportació empresarial.

Per als treballadors aquest període té la consideració com efectivament cotitzat amb caràcter general.

L'exoneració de quotes s'aplicarà per la Tresoreria General de la Seguretat Social a instàncies de l'empresari, prèvia comunicació de la identificació dels treballadors i període de la suspensió o reducció de jornada. A l'efecte del control de l'exoneració de quotes serà suficient la verificació que el Servei Públic d'Ocupació Estatal procedeixi al reconeixement de la corresponent prestació per desocupació pel període de què es tracti.

Particularitats respecte al procediment previst en l'art. 47 ET (suspensió de contractes i reducció de jornada) per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció.

Les particularitats respecte del règim vigent afecten bàsicament el període de consultes i l'informe de la ITSS

1. *Període de consultes*

En cas de no existir RLT, la comissió representativa (que ha d'estar constituïda en un termini improrrogable de 5 dies) per a la negociació del període de consultes estarà integrada pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió estarà conformada per una persona per cadascun dels sindicats que compleixin aquests requisits, prenent-se les decisions per les majories representatives corresponents. En cas de no conformar-se aquesta representació, la comissió estarà integrada per tres treballadors de la pròpia empresa, triats segons el que es preveu en l'art. 41.4 ET. El període de consultes no ha d'excedir del termini màxim de set dies

2. Informe

ITSS

L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la sol·licitud de la qual serà potestativa per a l'autoritat laboral, s'evacuarà en el termini improrrogable de set dies).

Setè: Desocupació en cas de suspensió de la relació de treball per força major o CETOP

- Reconeixement prestació per desocupació, encara que es manqui del període d'ocupació cotitzada mínim necessari per a això.
- No computar el temps en què es percebi la prestació per desocupació de nivell contributiu que porti la seva causa immediata de les citades circumstàncies extraordinàries, a l'efecte de consumir els períodes màxims de percepció establerts.
- Es té dret a aquesta prestació tant si en el moment de l'adopció de la decisió empresarial tinguessin suspès un dret anterior a prestació o subsidi per desocupació com si es manca del període mínim d'ocupació cotitzada per a causar dret a prestació contributiva, o no haguessin percebut prestació per desocupació precedent. En tot cas, es reconeixerà un nou dret a la prestació contributiva per desocupació, amb les següents especialitats respecte a la quantia i durada:
 - a) La base reguladora de la prestació serà la resultant de computar la mitjana de les bases dels últims 180 dies cotitzats o, en defecte d'això, del període de temps inferior, immediatament anterior a la situació legal de desocupació, treballats a l'empareda de la relació laboral afectada per les circumstàncies extraordinàries que han originat directament la suspensió del contracte o la reducció de la jornada de treball.
 - b) La durada de la prestació s'estendrà fins a la finalització del període de suspensió del contracte de treball o de reducció temporal de la jornada de treball de les quals porta causa.
- Les prestacions per desocupació percebudes pels treballadors fixos discontinus i per aquells que fan treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, que hagin vist suspesos els seus contractes de treball a conseqüència de l'impacte del COVID-19 durant períodes que, en cas de no haver concorregut aquesta circumstància extraordinària, haguessin estat d'activitat, podran tornar a percebre's, amb un límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació legal de desocupació.
- Per a determinar el període que, de no haver concorregut aquesta circumstància, hagués estat d'activitat laboral, s'estarà a l'efectivament treballat pel treballador durant l'any natural anterior sobre la base del mateix contracte de treball. En cas de ser el primer any, s'estarà als períodes d'activitat d'altres treballadors comparables en l'empresa. Aquesta mesura s'aplicarà al mateix dret consumit, i es reconeixerà d'ofici per l'Entitat Gestora quan l'interessat sol·liciti la seva represa.
- Si per motius de limitació de la mobilitat derivats de la situació d'alarma que concerneixin al funcionament dels serveis públics l'actuació dels quals afecti la gestió de la protecció per desocupació, la presentació de les sol·licituds d'alta inicial o represa de la prestació i el subsidi per desocupació realitzada fora dels terminis establerts legalment no implicarà que es redueixi la durada del dret a la prestació corresponent.
- Pròrroga del subsidi per desocupació i a la declaració anual de rendes.

Si per motius de limitació de la mobilitat derivats de la situació d'alarma o que concerneixin al funcionament dels serveis públics l'actuació dels quals afecti la gestió de la protecció per desocupació, el Servei públic d'Ocupació Estatal i, en el seu cas, l'Institut Social de la Marina, podran adoptar les següents mesures:

- a) Suspendre l'aplicació del que es disposa en el segon paràgraf de l'article 276.2 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, autoritzant l'entitat gestora perquè pugui prorrogar d'ofici el dret a percebre el subsidi per desocupació en els supòsits subjectes a la pròrroga semestral del dret, a l'efecte de que la falta de sol·licitud no comporti la interrupció de la percepció del subsidi per desocupació ni la reducció de la seva durada.
- b) Suspendre l'aplicació del que es disposa en el tercer paràgraf de l'article 276.3, de manera que , en el cas dels beneficiaris del subsidi per a majors de cinquanta-dos anys no s'interromprà el pagament del subsidi i de la cotització a la Seguretat Social encara que la presentació de la preceptiva declaració anual de rendes es realitzi fora del termini establert legalment.

Vuitè. Salvaguarda de l'ocupació.

Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral previstes en el present Reial Decret Llei estaran subjectes al compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant el termini de sis mesos des de la data de represa de l'activitat.