

## 12.20 Circular Informativa

### MESURES COMPLEMENTÀRIES EN L'ÀMBIT LABORAL PER PAL·LIAR ELS EFECTES DERIVATS DE LA COVID-19

El BOE núm. 86, de 28 de març, publica el *Reial Decret Llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19.*

Aquest Reial Decret-Llei ha entrat en vigor el mateix dia de la seva publicació (28 de març) i serà vigent durant l'estat d'alarma.

Les mesures establertes són les següents :

**a) Serveis essencials i manteniment de l'activitat**

A més a més dels centres sanitaris es consideren serveis essencials, durant el període que duri l'estat d'alarma, **els centres socials de persones grans, persones dependents o persones amb discapacitat**. D'acord amb aquest caràcter essencial aquests centres han de mantenir la seva activitat i només poden reduir-la o suspendre-la si l'autoritat competent –el DTASiF- ho permet.

**b) Protecció de l'ocupació**

La força major i les causes objectives en les que es podrien emparar la suspensió de contractes i reducció de jornada (ERTO,s i ERO,s), no es poden entendre com justificatives de l'extinció dels contractes de treball ni de l'acomiadament.

Cal tenir present que les entitats que tinguin suspesa l'execució del seu contracte amb l'administració, d'ofici o a sol·licitud seva, i s'acollin a les indemnitzacions que la normativa sobre contractació pública preveu (*Decret Llei 7/2020, de 17 de març, de mesures urgents en matèria de contractació pública, de salut i gestió de residus sanitaris, de transparència, de transport públic i en matèria tributària i econòmica modificat parcialment pel Decret 8/2020, de 24 de març*) no poden iniciar cap procediment de regulació d'ocupació i estan obligades a comunicar a l'òrgan de contractació si han iniciat aquest procediment, als efectes que es deixi d'abonar la bestreta.

**c) Mesures per a cooperatives**

Si per falta de mitjans l'assemblea general de la cooperativa no pot ser convocada per a la seva celebració per videoconferència o altres mitjans digitals, el Consell Rector assumirà la competència per aprovar la suspensió total o parcial de la prestació de treball de les seves sòcies i socis.



**d) Interrupció del còmput de durada màxima del contractes temporals**

La suspensió dels contractes temporals per un expedient de regulació d'ocupació suposarà la interrupció del còmput del contracte temporal i del període de referència. S'inclouen els contractes formatius, de relleu i d'interinitat.

Cal tenir present però que la interrupció dels contractes temporals està contemplada en el marc de la tramitació d'un ERTE o un ERO i, com hem indicat més amunt, la seva tramitació és incompatible amb la percepció de la indemnització derivada de la suspensió del contracte de serveis de tracte successiu.

**e) Limitació de la durada dels ERTE basats en força major**

La durada dels expedients de suspensió de contractes o reducció de jornada per causa de força major no pot anar més enllà de la finalització de l'estat d'alarma, amb independència de quina hagi esta la sol·licitud de vigència temporal de l'empresa i hagi recaigut resolució estimatòria per silenci administratiu.

**f) Règim sancionador**

Les falsedats o incorreccions de les dades facilitats per l'empresa per a la tramitació dels expedients de regulació d'ocupació així com la sol·licitud de mesures que no siguin necessàries o no tinguin connexió suficient amb la causa que les origina seran sancionades quan hagin donat lloc al cobrament de prestacions indegudes. El termini de revisió per la Inspecció de Treball serà de 4 anys.

**g) Agilització de la tramitació i abonament de les prestacions per desocupació**

El Reial Decret-llei també regula un seguit de mesures per tal d'agilitar la tramitació i abonament de les prestacions de desocupació. La més significativa és que la sol·licitud haurà de ser col·lectiva presentada per l'empresa en model normalitzat que proporcionarà el servei públic d'ocupació. L'empresa actuarà en representació de les persones treballadores afectades per la suspensió del contracte o la reducció de jornada.

El termini de presentació de la comunicació de l'empresa serà de 5 dies, comptadors depenent del tipus d'expedient. En cas de força major a partir de la data de presentació de la sol·licitud de l'expedient i per causes objectives des de la data que l'empresa notifiqui a l'autoritat laboral la seva decisió.

Amb la comunicació s'haurà d'acompanyar una declaració responsable de l'empresa en la que haurà de constar que s'ha obtingut l'autorització de les persones treballadores afectades, a efectes d'acreditar la seva representació.

Barcelona, 28 de març de 2020.