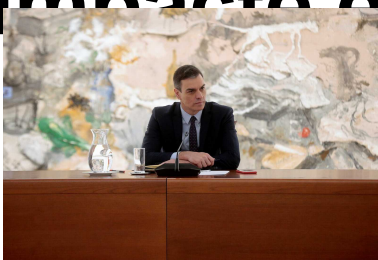


<http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?article13299>



(2) Anàlisi d'urgència del RDL 8/2020 de mesures urgents extraordinàriels per fer front a l'impacte econòmic i social del covid19



publicat en date: dimecres 18 de març de 2020

- Ambits d'actuació - Salut laboral / Prevenció de riscos -

Copyright © CGTCatalunya.cat - Tous droits réservés

El Reial Decret Llei 8/2020 de 17 de març recull les mesures anunciades ahir per govern de l'estat que contenen diverses disposicions sobre pagament hipoteques, condicions de treball, ERTO's, etc. Les tractem temàticament

SOBRE ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ (ERTO) I ACOMIADAMENTS

El govern ha prohibit els acomiadaments mentre duri l'emergència pel COVID19, com a Itàlia?

No. Per ara no hi ha cap disposició que prohibeixi o limiti els acomiadaments.

Amb els canvis sobre els ERTO tots seran iguals?

No. Es mantenen dos tipus d'ERTO, els de "Força major" i els per "Causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció". Els mateixos que fins ara.

El RDL 8/2020 estableix canvis en cadascun dels dos tipus d'ERTO que passem a detallar.

ERTO's per "Força major"

La tramitació dels ERTO's per "Força major" continua igual que ara. Els canvis que introdueix el RDL 8/2020 afecten a la consideració de quines circumstàncies es poden considerar "Força major".

En aquest sentit, s'entenen com a circumstàncies que suposen una "Força major" situacions derivades de l'expansió del COVID-19 i les mesures decretades per a la seva contenció, inclosa la declaració de l'estat d'alarma.

Dins d'aquest context, podran ser "casa major" mesures degudament acreditades que impliquin:

- ▶ la suspensió o cancel·lació d'activitats de l'empresa
- ▶ el tancament temporal de locals d'afluència pública
- ▶ les restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies
- ▶ la falta de subministres que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat
- ▶ les situació urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària

Per a tramitar un ERTO per "Força major" l'empresa haurà de presentar una sol·licitud a l'autoritat laboral, acompanyada d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID 19 i la corresponent documentació acreditativa.

Com ja preveu l'Estatut dels Treballadors, l'empresa haurà de comunicar-ho als i les treballadors/es i traslladar la documentació referida i l'informe a la representació legal dels treballadors/es si existeix.

L'autoritat laboral haurà de constatar que existeix aquesta situació de força major en un termini màxim de 5 dies. L'inspecció de treball haurà de fer un informe, si ho sol·licita l'Autoritat laboral, també en el termini màxim de 5 dies.

Si es constata l'existència de "Força major", la suspensió del contracte tindrà efecte des de la data en que es produeix el fet causant de la "Força major".

En el cas dels ERTOS per "Força major" el govern estableix reduccions i exoneracions de les cotitzacions a la Seguretat social a les empreses. Les empreses de menys de 50 treballadors/es tindran una exoneració del 100%. En les empreses de 50 o més treballadors/es l'exoneració de la obligació de cotitzar serà del 75%. De cara al treballador/a en suspensió de contracte, es considerarà que cotitza igualment a la Seguretat Social.

ERTO's per "Causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció"

El RD 8/2020 dictamina que l'empresa pot dur a terme una suspensió de contracte o reducció de la jornada de la plantilla per causes tècniques, organitzatives, econòmiques o de la producció relacionades amb el COVID-19. En aquest cas, i només en aquest cas, hi ha canvis.

El procediment serà el que ja existia fins el moment però amb les següents particularitats:

- 1- Escriptura dels terminis d'informació, negociació i resolució de l'ERTO. Ho detallarem més a baix
- 2- En aquelles empreses on no hi hagi una representació legal dels treballadors/es (comitè d'empresa, delegats de personal) la negociació de l'ERTO la realitzaran els sindicats més representatius en el sector de l'empresa i que

estiguin legitimats per a la negociació del conveni col·lectiu d'aplicació. Aquests sindicats formaran la comissió representativa durant el procés de negociació, amb les majories proporcionals a la seva representativitat.

Si no es conformés aquesta representació, la comissió s'integrarà per tres treballadors de la pròpia empresa, de conformitat al procediment de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Els terminis en els ERTOS per "Causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció" relacionats amb el COVID-19 s'escurcen i passen a ser:

- ▶ Constitució de la comissió negociadora: 5 dies naturals
- ▶ Període de consultes: en cap cas superior a 7 dies naturals
- ▶ L'autoritat laboral podrà sol·licitar informe d'inspecció de treball (és potestatiu) i inspecció l'haurà d'emetre en 7 dies.

Què cobraré si he patit un EERTO?

Tant en els ERTOS per "Força major" com en els ERTOS "per causes organitzatives, tècniques, econòmiques o de la producció" derivats de la crisi del coronavirus tots els treballadors/es afectats/des cobraran l'atur, fins i tot els que no hagin cotitzat el temps suficient i a cap se li computarà el temps en que es percebi la prestació per desocupació de nivell contributiu.

Amb caràcter general, la prestació d'atur correspondrà a un 70% de la base de cotització .

CONSIDERACIONS IMPORTANTS

- ▶ Que es facilitin els EERTO és una mala notícia per a la classe treballadora, ja que ens trasllada a nosaltres una part molt important del cost de l'actual crisi
- ▶ Des de CGT apostem perquè les empreses cobreixin els salaris dels i les treballadores també en aquesta situació de crisi. Empreses que generen beneficis milionaris han de poder cobrir els nostres salaris durant un o dos mesos
- ▶ La solució dels EERTO tal i com s'ha plantejat, contribueix encara més a l'endeutament públic i això, un cop passada la situació d'emergència, pot tenir repercussions nefastes pel conjunt de la població
- ▶ Tal i com s'ha plantejat la reforma, les empreses trobaran més favorable als seus interessos els EERTO per "Força major", on a nivell legal no tenim quasi cap possibilitat de resposta

Només amb l'acció sindical podem intentar millorar aquest escenari, tractant d'evitar els EERTO o, com a mínim, condicionant la seva aplicació.

El dret a adaptar-me o reduir-me la jornada laboral per cura d'un/a familiar és automàtic?

No, requereix un acord amb l'empresa.

El treballador/a haurà de proposar a l'empresa com adapta la jornada o la seva reducció. Segons el RDL 8/2020 la mesura haurà de ser raonable i proporcionada i haurà de tenir en compte les necessitats de la persona treballadora però també les necessitats d'organització de l'empresa.

Per a que sigui vàlida hi ha d'haver un acord entre l'empresa i el treballador/a. Tal i com està redactat, el decret estableix que la negociació és individual i en deixa al marge la representació sindical. Aquest fet perjudica la capacitat (legal) d'acció col·lectiva.

En què es pot concretar l'adaptació de la jornada?

L'adaptació podrà materialitzar-se en un canvi de torn, un canvi en l'horari, definir un horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi de forma de prestació del treball incloent el treball a distància o en qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible a l'empresa o que pogués implantar-se de forma raonable i proporcionada, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures, que es limita a la durada del COVID-19.

Què passa si no em poso d'acord amb l'empresa?

El RD 8/2020 estableix que el canvi s'haurà de conciliar amb l'empresa i si no s'arriba a cap acord haurem d'anar a judici a discutir-ho. A la pràctica, deixa a l'empresa la capacitat d'aplicar-ho no no, ja que el judici és una forma de tirar pilotes fora i endarrerir la resolució del desacord per a quan ja hagin finalitzat les circumstàncies actuals.

En què es pot concretar la reducció de la jornada?

El mateix decret diu els/les treballadores tenim dret a la reducció de la jornada en les mateixes situacions que ja preveia l'Estatut dels Treballadors (cura de menors de 12 anys, persones amb discapacitat) mentre es donin les mateixes circumstàncies excepcionals relacionades en l'adaptació de jornada. Aquesta reducció de la jornada suposarà la corresponent reducció proporcional del salari.

Per tenir reducció de jornada cal que ho comuniquem a l'empresa en un termini de 24 hores d'antelació i podrà ser fins i tot del 100% de la jornada si és necessari. Les peticions de reducció d'un 100% de la jornada les haurem de justificar i hauran de ser raonables i proporcionades a la situació de l'empresa. A la pràctica això les pot complicar ja que obre la porta a que l'empresa s'hi negui. En aquest cas, si no hi ha acord amb l'empresa ho haurem de batallar judicialment, amb les complicacions que això comporta.

Realment aquestes mesures en relació la conciliació són gaire excepcionals?

Presenten moltes limitacions i en certa manera agafen drets que ja estan regulats a l'Estatut dels Treballadors i els tornen a repetir.

És preocupant que no obliga a les empreses a implementar aquestes mesures, sinó que les fa dependre d'un acord entre el o la treballadora, a nivell individual, i l'empresa. Davant de la manca d'acord ens planteja que siguem nosaltres, els i les treballadores, qui ho portem a judici. Un judici que, en les circumstàncies actuals, pot tardar mesos en fer-se.

D'altra banda, el govern no ha pres cap mesura econòmica relativa als pares i mares treballadors/es. No pagarà cap pensió a aquestes persones perquè puguin faltar a la seva feina si no que haurem de reduir-nos la jornada i el sou o esperar a que l'empresa no ens posi problemes a l'adaptació de la jornada laboral.

[>](http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/rld8-2020_ertos.pdf "PDF - 264.8 kB")