

Apreciats Clients,

Davant de les constants novetats que en matèria legislativa es van produint en l'actual situació motivada per la crisi del *Coronavirus Covid-19*, des de PALAU SOLSONA seguim informant-vos de les mateixes.

En aquest sentit, els dies 28 i 29 de Març, s'han publicat al BOE els Reals Decrets-Llei 9/2020 i 10/2020; el primer d'ells, en general imposa noves limitacions al marge de les empreses per adaptar-se a l'actual situació, i estableix mesures de control i inspecció davant possibles i suposats abusos que es puguin produir durant aquests procediments; el segon, estableix un permís recuperable pels treballadors d'aquelles empreses no considerades essencials.

Les mesures bàsiques que estableixen les normes són les que resumidament us exposem a continuació, començant per la mesura de més calat.

### **Mesures establertes al R.D. Llei 10/2020**

- S'estableix un permís retribuït obligatori pels treballadors des del dia 30 de Març fins el dia 9 d'Abril de 2.020, ambdós inclosos, en les següents condicions.
  - Amb caràcter general, el permís retribuït és obligatori, amb les següents excepcions:
    - Empreses que van ser obligades al tancament en virtut de la declaració d'Estat d'Alarma.
    - Empreses considerades essencials segons el nou Decret.
    - Empreses que hagin sol·licitat, estiguin aplicant o se'ls autoritzi un Expedient Temporal de Regulació.
    - Treballadors en situació d'Incapacitat Temporal o que tinguin el contracte suspès per qualsevol altra causa.
    - Treballadors que puguin prestar serveis mitjançant tele treball.
  - Les hores no treballades durant el permís, es recuperaran en el període entre la reincorporació i el 31 de desembre de 2.020, previ acord entre empresa i treballadors sobre la forma i condicions de la recuperació, després de la reincorporació a l'activitat; en cas que no hi hagi acord, serà

l'empresa qui decidirà la forma de recuperació, sempre respectant les limitacions legals en matèria de jornada i descans.

- Les empreses podran establir, si és necessari per mantenir una activitat indispensable, un número mínim de plantilla que haurà de treballar.
- En cas que sigui necessari, es podrà treballar el dia 30 de Març per tal de portar a terme tasques absolutament imprescindibles per poder fer efectiu el permís sense crear perjudicis a l'empresa i l'activitat.

### **Mesures establertes al R.D. Llei 9/2020**

- S'estableix que tant la Força Major com les Causes Objectives econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció basades en el COVID-19, no seran causes justificatives d'acomiadaments.
  - En aquest punt, entenem que la norma es refereix a que no podran ser causes que justifiquin un Acomiadament Objectiu (amb una indemnització de 20 dies/any), i que la conseqüència de fer-ho, seria la declaració d'Improcedència de l'acomiadament (amb una indemnització de 45/33 dies any). La norma no estableix de forma expressa un risc de nul·litat dels acomiadaments, si bé aquest sempre serà un punt subjecte a les possibles interpretacions judicials.
- S'estableix per llei el mecanisme de comunicació al Servei d'Ocupació (SEPE) de les dades dels treballadors afectats de cara a la Prestació per Atur.
  - L'empresa presentarà una sol·licitud col·lectiva per tots els afectats per l'expedient, desglossada per centres de treball i amb una sèrie de dades identificatives dels mateixos.
  - Si hi ha variacions, s'han d'anar comunicant al SEPE.
  - L'empresa ha d'enviar la comunicació en el termini de 5 dies hàbils, des de la sol·licitud de l'expedient per Força Major, o des de la data de presentació de la Decisió Empresarial, en cas d'expedients "tradicionals"; s'especifica que en relació als expedients ja presentats, el termini començarà a comptar des de la data de la publicació de la norma al BOE, 28 de Març.
- Es decreta per llei la interrupció de la durada dels contractes temporals de treballadors afectats per ERTO, durant el temps de la suspensió contractual, de forma que no es podran finalitzar contractes durant aquest període.

- Donat que la norma no especifica detalls, entenem que en cas que igualment es finalitzin, la conseqüència seria la declaració d'improcedència de les extincions, i una possible sanció.
- S'estableix de forma expressa que la durada de les Suspensions i reduccions basades en Força Major, s'acabarà automàticament en el moment en què es decreti l'aixecament de l'Estat d'Alarma.
  - La norma deixa molt clar que això s'aplica tant als que tinguin Resolució expressa, com als que s'aprovin per Silenci, i independentment de les dates demanades per l'empresa.
- La norma expressa clarament que la Inspecció de Treball vigilarà i investigará possibles falsedats que haguessin posat les empreses a les sol·licituds, i si realment hi ha causes o no; si es detecten, seran sancionades.
  - Això obre la porta a posteriors revisions dels expedients, que si la Inspecció considera que no tenien causa real, poden ser anul·lats i suposar que les empreses hagin de retornar al Sepe les prestacions d'atur dels treballadors, i abonar als treballadors les diferències de retribucions com si haguessin treballat, així com el retorn amb recàrrec de les possibles cotitzacions bonificades.
- S'estableix que la data d'efectes de la situació legal d'Atur dels treballadors, serà la data del fet causant que la motiva en els casos de Força Major, o en els casos d'expedients tradicionals, simultània o posterior a la data de comunicació de la Decisió Empresarial.