

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

19 de març de 2020

**1) RESUM DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS
URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO
ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19**

Al BOE del dia 18 de març s'ha publicat el Real Decret Llei 8/2020 de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del Covid-19, aprovat pel Govern espanyol (es pot consultar [aquí](#)). Entre les mesures aprovades es troben diverses que afecten a l'àmbit laboral i de la Seguretat Social. Es sintetitzen a continuació les principals mesures en 3 blocs.

**1. MESURES PER A FOMENTAR EL TELETREBALL I LA CONCILIACIÓ DE
LA VIDA LABORAL I FAMILIAR**

A) Prioritat de la feina a distància

- El RD-Llei estableix l'obligació d'adoptar les **mesures oportunes per donar prioritat a la feina a distància (teletreball)**, sempre que això **sigui tècnica i raonablement possible** i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcionat. L'adopció d'aquestes mesures es considera prioritària davant d'altres que impliquin la cessació temporal o reducció de l'activitat (ERTOS). No s'arriba, però, a establir una obligació absoluta de teletreball ni per a les empreses ni per als treballadors.
- Amb l'objectiu de facilitar l'exercici de la modalitat de treball a distància en aquells sectors, empreses o llocs de treball en que no estigués prevista fins al moment, s'entendrà **complerta l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament** pel treballador.
- En l'àmbit del suport financer a les empreses, el RD-Llei fa referència a la dotació de solucions de teletreball i la compra i leasing d'equipament i serveis per a la digitalització a través del **Plan ACELERA PYME gestionat per l'empresa pública Red.es**.

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

B) L'adaptació de les condicions de treball i reducció de la jornada per necessitats de conciliació relacionades amb el Covid-19.

- El RD-llei estableix una sèrie de previsions que **vénen a reforçar i / o ampliar els drets dels treballadors ja contemplats a la normativa vigent** en matèria d'adaptació de les condicions de treball i de reducció de jornada per motius de conciliació de la vida laboral i familiar.

- Quant a l' **adaptació** (que en tant que no impliqui reducció de jornada no comporta reducció salarial), que pot afectar a extrems relacionats amb el **temps de treball (horaris, torns, etc.)**, però també a **altres condicions de treball**, com el lloc de prestació (canvi de centre o pas al teletreball) o les pròpies funcions a desenvolupar, s'estableix el **dret del treballador a sol·licitar i a concretar l'adaptació** amb la finalitat d'atendre a la cura de persones al seu càrrec davant la **situació d'excepcionalitat derivada del Covid-19**. Entre d'altres supòsits, la norma fa referència particularment a les **decisions governatives relacionades amb el Covid-19 que impliquin tancament de centres educatius** o de qualsevol altra naturalesa que dispensessin atenció o cura a la persona necessitada dels mateixos. Algunes precisions addicionals:

- Es tracta d'un **dret individual del treballador, de manera que poden sol·licitar tots dos progenitors** o cuidadors, en cas que tots dos treballin.

- Ara bé, **no és un dret absolut** o incondicionat, sinó que l'adaptació haurà de ser **justificada, raonable i proporcionada**, tenint en compte les necessitats del treballador i les **necessitats organitzatives de l'empresa**, particularment en el cas que siguin diverses les persones treballadores que accedeixen a la mateixa en la mateixa empresa. La norma fa referència al fet que les parts hauran de fer el possible per arribar a un acord i, en tot cas, **es remet a la jurisdicció social a efectes de solucionar els possibles conflictes en aquesta matèria**.

- Pel que fa a la **reducció de la jornada** (que s'implicarà la corresponent reducció salarial), els motius excepcionals a què fa referència la norma són els mateixos que els assenyalats per a l'adaptació. Quan concorrin aquests motius excepcionals el RD-Llei es **remet al que preveu amb caràcter general en l'Estatut dels**

Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern espanyol i pel Govern català

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

Treballadors a l'efecte d'aquestes reduccions de jornada per motius de conciliació. En aquest sentit, cal recordar que l'accés a la reducció a la jornada és **un dret incondicionat**, si bé en la seva concreció es poden plantejar les mateixes qüestions que en la simple adaptació. Però a més el RD-Llei estableix una sèrie d'especialitats. Destaquen particularment dos:

- N'hi haurà prou amb que el **treballador preavisi a l'empresari amb 24 hores d'antelació** a l'efecte d'iniciar aquesta reducció de jornada.
- **La reducció de la jornada podrà arribar al 100%** de la jornada. (cal recordar que en l'Estatut dels Treballadors s'estableix, un reducció màxima de el 50% de la jornada de treball diària). Si bé en aquest supòsit es fa referència a que la reducció de l'100% haurà d'estar **justificada i ser raonable i proporcionada en atenció a la situació de l'empresa**.

2. MESURES SOBRE TRAMITACIÓ DE ERTOS I DE PROTECCIÓ DE LES EMPRESES I TREBALLADORS AFECTATS PELS MATEIXOS

A) ERTOS per força major relacionada amb el Covid-19

- El RD-Llei estableix una vinculació del Covid-19 amb la possibilitat de realitzar ERTOS per força major que impliquen un **procediment especial més àgil**. En particular, s'entén que **concorre força major** quan les **suspensions** de contracte i **reduccions** de jornada tinguin la seva causa directa en **pèrdues d'activitat** com 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, manca 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.
- En aquests casos, l' **autoritat laboral és la competent per constatar si existeix força major** degudament acreditada. Per tant, el procediment s'iniciarà mitjançant

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

sol·licitud de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent per que aquesta constati, si escau, l'existència de força major. En aquest procediment **no hi ha diferències en funció del nombre de treballadors** afectats. La sol·licitud haurà d'anar acompanyada d'un **informe relatiu a la vinculació de la suspensió dels contractes o reducció de jornada amb la pèrdua d'activitat com a conseqüència del Covid-19**, així com, si és el cas, de la corresponent documentació acreditativa.

- Simultàniament a la presentació de la sol·licitud davant l'autoritat laboral, la empresa ha de **comunicar la seva sol·licitud als treballadors** i traslladar l'informe anterior i la documentació acreditativa, en cas d'existir, als **representants de treballadors (no hi ha, però, obligació de fer un període de consultes amb els representants)**.

- La **resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar en el termini de 5 dies** des de la sol·licitud i s'haurà de limitar a constatar l'existència, quan sigui procedent, de la força major al·legada per l'empresa corresponent a aquesta la decisió sobre la aplicació de les mesures de suspensió dels contractes o de reducció de jornada, que **produiran efectes des de la data del fet causant de la força major**. Referent a això, cal tenir en compte que als terminis previstos en el Reial Decret Llei no els serà d'aplicació la suspensió de terminis administratius que preveu el Reial Decret que va determinar l'estat d'alarma. És a dir, **les autoritats laborals no poden acordar una suspensió de terminis a l'hora de resoldre els expedients per força major**. A més, cal tenir en compte que diverses autoritats laborals apliquen la doctrina del silenci positiu (la no resolució en termini implica que s'entén autoritzada la força major).

- Si la resolució de l'autoritat laboral no constata l'existència de força major, l'empresa podrà impugnar aquesta decisió davant la jurisdicció social, **sense perjudici d'iniciar un procediment de suspensió dels contractes de treball o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**.

B) ERTOS per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives relacionades amb el Covid-19.

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

- El RD-Llei també preveu una sèrie d'especialitats respecte als ERTOS (suspensions de contractes o reduccions de jornada), que, encara que no encaixin en el concepte de força major es derivin de **causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives relacionades amb el Covid-19**.
- En aquests casos, **no s'exigeix autorització de l'autoritat laboral** (encara que es mantenen les obligacions de comunicació a aquesta autoritat previstes amb caràcter general), però sí un **procediment de consultes**. Si hi ha **representants de treballadors** a l'empresa, les consultes es realitzaran amb aquests. Si no hi ha representants, el període de consultes s'intentarà realitzar, en primer lloc, amb els **sindicats més representatius i representatius del conveni de sector** que li aplica a l'empresa i, en defecte d'aquesta possibilitat, amb una **comissió constituïda per 3 treballadors de l'empresa** (per als procediments ja iniciats abans de l'entrada en vigor de l'RD-Llei no s'aplica aquesta especialitat i si no hi ha representants dels treballadors es negocia directament amb els treballadors).
- En qualsevol cas dels anteriors, la comissió negociadora s'ha de constituir dins del termini màxim de 5 dies i el període de consultes tindrà una durada màxima de 7 dies. És a dir, un **total d'un màxim de 12 dies**, que no cal esgotar (per als procediments ja iniciats abans de l'entrada en vigor de l'RD-Llei no s'apliquen aquestes especialitats, que impliquen uns terminis més breus).

C) Prestacions d'atur per a tots els treballadors afectats per ERTOS derivats del COVID.

- Per a tots els treballadors afectats per expedients de suspensió de contractes o de reducció de jornada (ERTOS) relacionats amb el Covid-19, **sent indiferent que sigui per força major o per altres causes** econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es preveuen les següents mesures en matèria de prestacions contributives per desocupació:
- Es permet l'accés al dret a la prestació contributiva d'atur, **encara que no es tingui cotitzat el període mínim** que exigeix la normativa general.

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

- **El període de la prestació d'atur consumit durant aquests ERTOS no es computarà a efectes de futures prestacions per desocupació.** És a dir, el que ara es cobra d'atur no limita el temps que es pot cobrar en el futur en cas de tornar a quedar aturat.
- Per a la resta d'aspectes (quantia, inici de la prestació, etc.) el RD-llei reitera o es remet essencialment a la normativa general. Cal recordar que la quantia durant els primers 6 mesos de cobrament de la prestació és el **70% de la base reguladora**, determinada aquesta segons la mitjana del que s'hagi cotitzat durant els últims 6 mesos anteriors a la desocupació. Si no es tenen 6 mesos cotitzats, es prendrà el període inferior cotitzat. No obstant això, el Reial Decret Llei especifica que **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.**
- Aquestes mesures extraordinàries en matèria d'atur **també seran aplicables** a treballadors afectats pels **procediments** de suspensió de contractes i reducció de jornada **comunicats, autoritzats o iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei, sempre que derivin directament del COVID -19.**

D) Exoneració de cotitzar a la Seguretat Social per a les empreses afectades per ERTOS per força major.

- Per les **empreses afectades** per expedients de suspensió de contractes o reducció de jornada (ERTOS) per les **causes de força major relacionades amb el Covid-19** especificades en el propi Reial Decret Llei, es preveu una **exoneració en el pagament de les cotitzacions a la Seguretat Social** pel que fa als treballadors inclosos en l'expedient i mentre duri el període de suspensió de contractes o reducció de jornada autoritzat a la base de dita causa. Si l'empresa tenia, a 29 de febrer de 2020, menys de 50 treballadors, l'exoneració és de l'100% i si tenia 50 o més treballadors l'exoneració és del 75%.
- Per accedir a aquesta exoneració **no s'exigeix estar al corrent de pagament de cotitzacions** a la Seguretat Social (no aplicació de l'art. 20 de la Llei General de Seguretat Social).

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

- Des del **punt de vista dels treballadors**, aquesta exoneració no implica efectes negatius, sinó que tot el període d'exoneració **es considerarà com efectivament cotitzat** a efectes de les prestacions i pensions de Seguretat Social.
- Aquesta mesura de **exoneració** de quotes també serà **aplicable** respecte als procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada **comunicats, autoritzats o iniciats amb anterioritat a l'entrada en vigor de l'RD-Llei, sempre que derivin directament del COVID-19.**
- En tot cas, cal tenir en compte que el Reial Decret Llei vincula les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral al compromís que **l'empresa mantingui l'ocupació durant el termini de sis mesos des de la data de la represa de l'activitat.**

→ Actualització, a 23 de març, sobre els criteris del Ministeri de Treball: [“Quines activitats poden i no poden presentar l'ERTO per força major a causa del COVID-19?”](#)

3. MESURA DE PROTECCIÓ SOCIAL PER ALS AUTÒNOMS

Sense perjudici que els autònoms amb treballadors per compte d'altre els resultin d'aplicació les mesures previstes en els blocs 1 i 2 anteriors, es preveu una mesura específica consistent en:

Prestació extraordinària per cessament d'activitat per als treballadors autònoms.

- Els afiliats al règim especial de treballadors autònoms **afectats per la suspensió d'activitats decretada per l'estat d'alarma o que**, encara que no estiguin afectats directament per aquesta suspensió, **vegin reduïda la seva facturació, almenys, un 75%** en el mes anterior, pel que fa a la facturació mitjana del semestre anterior, podran accedir a aquesta prestació econòmica extraordinària a càrrec de la Seguretat Social.
- La quantia de la prestació serà el **70% de la base reguladora**, sent aquesta base reguladora la mitjana de les bases per les quals s'hagués cotitzat durant els dotze mesos continuats i immediatament anteriors a la situació de cessament. Quan no s'acrediti el període mínim de cotització per tenir dret a la prestació, la quantia de la

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

prestació serà equivalent al **70% de la base mínima de cotització** del règim especial de treballadors autònoms .

- Aquesta prestació extraordinària per cessament d'activitat tindrà una **durada d'un mes, ampliant-se, si és el 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. El temps de la seva percepció s'entendrà **com a cotitzat i no reduirà els períodes de prestació** per cessament d'activitat als quals el beneficiari pugui tenir dret en el futur.

NOTA ADDICIONAL SOBRE LA VIGÈNCIA DEL REIAL DECRET-LLEI: Cal tenir en compte que amb caràcter general s'estableix que les mesures previstes en el RD-Llei mantindran la seva vigència durant el termini d'un mes des de la seva entrada en vigor, sense perjudici que, prèvia avaluació, es pugui prorrogar la seva durada pel Govern mitjançant un Reial Decret Llei. No obstant això, aquelles mesures previstes en el RD-Llei que tenen termini determinat de durada s'han de subjectar a aquest.

**2) RESUM DEL 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.**

Al DOGC del dia 19 de març de 2020 s'ha publicat el 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, aprovat pel Govern de la Generalitat de Catalunya (es pot consultar [aquí](#)). Es sintetitzen a continuació les principals mesures en 3 blocs:

1. COMPATIBILITAT PER PART DEL PERSONAL SANITARI DEL SISTEMA PÚBLIC DE DUES ACTIVITATS PÚBLIQUES SANITÀRIES.

La Generalitat de Catalunya ha flexibilitzat les condicions per a que els professionals sanitaris compatibilitzin dues activitats en el sector públic sanitari. El Decret Llei 7/2020 ho estableix així:

Amb caràcter excepcional i transitori, amb la finalitat d'afrontar la pandèmia SARS-CoV-2 i durant la vigència del present Decret llei, es declara d'interès públic que el

Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern espanyol i pel Govern català

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

conjunt del personal sanitari del sistema públic pugui desenvolupar altres activitats públiques sanitàries en els sectors, serveis, empreses públiques, centres i unitats que es preveuen en els punts 1 i 2 de l'Acord GOV/183/2013, de 23 de desembre, prorrogat per l'Acord del GOV/185/2019, de 17 de desembre, i consegüentment, esdevé compatible l'exercici d'aquestes activitats públiques.

En aquest cas, no és necessari obtenir l'autorització expressa i formal prèvia a l'exercici de la segona activitat, que serà substituïda per una declaració responsable.

2. SUSPENSIÓ DELS TERMINIS DE PRESENTACIÓ I INGRÉS DE TRIBUTS.

Adicionalment a les mesures descrites en els punts anteriors, respecte dels [tributs propis de la Generalitat de Catalunya i d'aquells cedits](#), s'ha establert la suspensió de la presentació d'autoliquidacions i pagament del mateixos fins que es deixi sense efecte l'estat d'alarma.

Finalment, els tràmits relatius a la afiliació, liquidació i la cotització de la Seguretat Social, s'han de complimentar en els terminis previstos.

3. COMPENSACIÓ DE PÈRDUES PER AL TREBALL AUTÒNOM

La Generalitat de Catalunya atorgarà ajuts, en forma de prestació econòmica única, per de fins a 2.000 euros, per a les persones físiques que siguin **treballadors autònoms**. Per accedir a aquest ajut s'han de complir tots els requisits següents:

- estar donat d'alta al règim especial del treballadors autònoms de la Seguretat Social ("RETA");
- tenir domicili fiscal a Catalunya;
- estar registrat en una activitat sobre la qual el Reial decret 463/2020, de 14 de març hagi decretat el tancament;
- acreditar una reducció dràstica i involuntària de la facturació com a conseqüència dels efectes del coronavirus;

**Resum de les mesures urgents extraordinàries acordades pel Govern
espanyol i pel Govern català**

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de març, i el Decret Llei 7/2020, de 17 de març

- acreditar pèrdues econòmiques en el mes de març de 2020, en comparació amb el mateix mes de l'any anterior;
 - De computar una antiguitat al RETA inferior a 1 any, la comparació es farà amb la mitjana dels beneficis mensuals des de l'alta.
- i acreditar que es no disposa de fons alternatives d'ingressos.

Aquest ajut s'atorgarà pel procediment de concurrència no competitiva fins a l'exhauriment de la partida pressupostària destinada a aquests efectes i serà incompatible amb qualsevol altre ajut, prestació, subsidi o subvenció, públics o privats, destinat a la mateixa finalitat.

NOTA ADDICIONAL SOBRE LA VIGÈNCIA DEL DECRET-LLEI: Cal tenir en compte que les mesures previstes en el Decret-Llei mantindran seran aplicables mentre es trobi vigent la declaració d'estat d'alarma.