



Circular nº 28/2020

Barcelona, 23 de abril de 2020

MEDIDAS EN MATERIA LABORAL Y DE OCUPACIÓN

Estimado socio/a y amigo/a:

El Consejo de Ministros aprobó el **Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo**, publicado ayer 22 de abril en el BOE.

Ayer les informábamos de las medidas aprobadas en relación al arrendamiento de locales de negocios. Hoy resumimos aquellas cuestiones laborales reguladas en el Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, que nos han facilitado desde PIMEC

Prórroga del teletrabajo y derechos en relación a los horarios y a la reducción de la jornada:

Con el objetivo de garantizar la protección de las personas trabajadoras y de garantizar la atención a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, se prorroga durante dos meses, hasta el 17 de junio, el carácter preferente del trabajo a distancia, así como el derecho de adaptación del horario y de reducción de la jornada.

ERTE derivado de causa de fuerza mayor:

El Preámbulo V, que avanza las medidas para facilitar el ajuste de la economía y proteger el empleo, recuerda que el RDL 8/2020, de 17 de marzo, adoptó medidas en materia de suspensión de contratos y reducciones de jornada (ERTES). Esta normativa introdujo una definición de una de las circunstancias en las que se puede motivar el ERTE, la fuerza mayor, diferente de la que estaba configurada por los tribunales; creaba un concepto legal que implica la apreciación de esta causa cuando el hecho que motiva la medida de ERTE se encuentra directamente vinculado y en exclusiva en la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria, correspondiendo a la autoridad laboral constatar la existencia de los hechos descritos, el vínculo entre estos hechos y la actividad de la empresa, así como la proporcionalidad de la medida.

Recordamos que las circunstancias existentes en las que se podía motivar la apreciación de una causa de fuerza mayor, de acuerdo con este decreto, son las siguientes:

- Suspensión/cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y de la movilidad de personas o mercancías.
-

- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debido al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo por la Autoridad Sanitaria

Teniendo en cuenta esto, **el nuevo RDL 15/2020 introduce la posibilidad de apreciar una fuerza mayor parcial**. Esta circunstancia se apreciará cuando alguna de las causas anteriormente detalladas no afecte a la totalidad de la plantilla o a la totalidad de la actividad, respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis.

Este nuevo RDL **refuerza los mecanismos de control y sanción de los comportamientos de las empresas**. Así, se regula con precisión la sanción a imponer a las empresas que presenten solicitudes que contengan falsedades o incorrecciones en los datos proporcionados, que consiste en la devolución íntegra por parte de la empresa de las prestaciones indebidamente percibidas por sus personas trabajadoras. Esto, se introduce en el artículo 23 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social.

Protección de personas trabajadoras fijas discontinúas:

Esta medida laboral se configura para reforzar la protección de las personas trabajadoras contratadas en virtud de contrato fijo discontinuo, ampliando la cobertura regulada en el RDL 8/2020 a aquellas personas trabajadoras que no hayan podido ser incorporadas a su actividad en las fechas previstas, como consecuencia del Covid-19 y que, o bien disponiendo de los periodos de ocupación cotizada suficiente no cumplen con el requisito de situación legal de paro, o bien no pueden acceder a la prestación de paro por no disponer del periodo de cotización necesario para acceder.

Si estas personas se encuentran adscritas en un ERTE, tendrán los mismos beneficios que las personas trabajadoras con contrato ordinario y, si estas personas se encuentran en periodo de inactividad productiva, a la espera de la llegada de la fecha de su llamamiento y reincorporación, pero como consecuencia de la crisis esto no sucede, también se podrán beneficiar de la prestación de paro. Además, las personas que, sin estar en la situación anterior vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del Covid-19 durante los periodos en los que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibir esta prestación durante un máximo de 90 días. Por otro lado, las personas que acrediten que no han podido reincorporarse al trabajo en la fecha prevista, y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación que vinieran percibiendo.

Aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social:

Esta medida laboral consiste en la modificación del artículo 35 del RDL 11/2020, para otorgar una mayor seguridad jurídica al procedimiento a seguir por el aplazamiento de deudas con la Seguridad Social:

- Se simplifica el procedimiento de resolución del aplazamiento.
- Se fija un criterio homogéneo en la determinación del plazo de amortización mediante el pago escalonado de la deuda.
- Se establece el efecto jurídico de la solicitud hasta la resolución del procedimiento, en relación con la suspensión de los plazos administrativos.
- Se declara incompatible con la moratoria regulada en el artículo 34 del RDL 11/2020.

Suspensión de los plazos de funcionamiento y la actuación de Inspección del Trabajo:

Se contempla la suspensión de los plazos en el ámbito del funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la excepción de los casos en los que la intervención de este organismo sea necesaria para garantizar la protección del interés general o por estar relacionada con el Covid-19. Así, la vigencia del Estado de alarma no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias, ni tampoco computará este periodo en la duración de los plazos fijados por los funcionarios para el cumplimiento de cualquier requerimiento, salvo que éstas tengan una relación directa con el Covid-19. Por último, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades a lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social.

Protección legal ante diferentes supuestos:

Extinción durante el periodo de prueba (Art. 22): se considera situación legal de paro aquella en la que se ha extinguido el contrato de la persona trabajadora durante el periodo de prueba desde el pasado 9 de marzo de 2020, con independencia de la causa por la que se ha extinguido la relación laboral anterior.

Baja voluntaria (Art. 22): se considera situación legal de paro aquella en la que se ha extinguido el contrato por parte de la persona trabajadora (baja voluntaria) desde el pasado 1 de marzo, para disponer de una oferta laboral firme que no se ha llegado a materializar como consecuencia del Covid-19. Esta circunstancia se acreditará mediante comunicación escrita por la empresa a la persona trabajadora cejando en la suscripción del contrato de trabajo laboral.

Disponibilidad excepcional de los planes de pensiones (Art. 23): en determinados supuestos, los participantes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado, podrán solicitar hacer efectivos sus derechos consolidados en supuestos de:

- Haber sido incluidos en un ERTE.
- Ser titular del negocio cuya actividad se haya suspendido.
- Cese de actividad de autónomos como consecuencia del Covid-19.

Un cordial saludo,



Susana Murciano
Directora