

31 de marzo de 2020

Compartimos con vosotros un breve resumen sobre los aspectos que, en materia laboral, destacamos de las últimas normas publicadas.

Del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, destacamos lo siguiente:

Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.

Independientemente de su titularidad pública o privada o el régimen de gestión, los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por los departamentos ministeriales competentes, en tanto que prestan servicios esenciales deben “**mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes**”. Y añade, en su párrafo tercero que “el incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo será sancionado con arreglo a las leyes en los términos establecidos en el artículo diez de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Si la D. A. 6^a del RD Ley 8/2020 condicionaba las medidas extraordinarias aprobadas en la propia norma (en los ERTEs de fuerza mayor relacionados con el COVID-19: exoneración de la cuota empresarial a la S.S. o las referentes a materia de protección por desempleo, a la prórroga del subsidio por desempleo...) al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, el artículo 2 del RD 9/2020 establece una medida extraordinaria para la protección del empleo, al limitar la opción de despedir o extinguir el contrato alegando algunas de las causas previstas en los arts. 22 y 23 RD Ley 8/2020 (es decir, por causas la fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el COVID-19) y lo hace sin establecer marco temporal ni la calificación del despido de producirse.

Medidas extraordinarias para agilizar la prestación por desempleo.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por los procedimientos temporales de suspensión de contratos y reducciones de jornada basados en las causas previstas se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas (se presentará en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de Fuerza Mayor o desde la fecha de notificación de la decisión de la empresa en los expedientes por causas ETOP.)

Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial.

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 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”

Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Dice al artículo 5 que “La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo o de interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (en el marco de un ERTE por Fuerza Mayor o por causas ETOP) supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas”.

Duración de los expedientes de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del RD Ley 8/2020.

La disposición adicional primera establece que la duración de los expedientes de regulación de empleo no podrá extenderse más allá del período en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. Su duración máxima será la de la duración del estado de alarma y sus posibles prórrogas y tanto de aquellos expedientes sobre los que recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo.

Régimen sancionador y reintegro de las prestaciones indebidas.

De acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la LISOS, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Se sancionará igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento. En tales supuestos la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

El objeto del Real Decreto-Ley es adoptar una medida en el ámbito laboral que limite al máximo la movilidad de las personas a fin de controlar la propagación del COVID-19 y evitar que la acumulación

de pacientes en las UCI lleve a su saturación. Para ello **se articula un permiso obligatorio retribuido para las personas trabajadoras de servicios no esenciales.**

En el Anexo I se enumeran los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso se justifican por estrictas razones de necesidad.

Ámbito de aplicación:

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma, con las siguientes excepciones:

1. Las personas trabajadoras **que presten servicios en los sectores calificados como esenciales** (centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, entre otros servicios esenciales).
2. Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
3. Las personas trabajadoras contratadas por aquellas empresas que hayan **solicitado, estén aplicando o les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo** de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.
4. Las personas trabajadoras **que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas**.
5. Las personas trabajadoras **que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios**.

Permiso obligatorio retribuido recuperable

Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de este real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. Conservando el derecho a la retribución que les hubiera correspondido si hubieran estando prestando sus servicios (salario base y complementos).

Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido

1. Las horas de trabajo podrán recuperarse desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.
2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

3. De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.
4. La recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, ni el establecimiento de un plazo de preaviso inferior a 5 días (art. 34.2 E.T.), ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Se respetarán los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

Actividad mínima indispensable

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado podrán establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

Continuidad de la actividad (DA Cuarta y Quinta)

Podrán continuar su actividad las contratadas por el procedimiento de urgencia de la Ley de Contratos del Sector Público (Artículo 120 LCSP)

También podrán continuar su actividad las personas contratadas en empresas adjudicatarias en servicios públicos indispensables.

Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19.

Esta orden es de aplicación a todos los centros y entidades que presten cualquiera de los servicios contenidos en el Catálogo de Referencia aprobado por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia el 16 de enero de 2013, con independencia de su titularidad, así como a sus trabajadores y trabajadoras cualquiera que sea la naturaleza de su relación contractual o administrativa.

A los efectos de lo previsto en la presente orden, **los centros y entidades de titularidad privada a los que se refiere el párrafo anterior tendrán la consideración de operadores de servicios esenciales** con los efectos previstos en el artículo 18.2 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) y las Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos de competencia en materia de servicios sociales podrán adoptar en materia de servicios sociales las medidas necesarias para la protección de las personas, bienes y lugares, **pudiendo imponer a los trabajadores y trabajadoras de los servicios sociales la prestación de servicios extraordinarios.**

Las medidas que se adopten podrán ir dirigidas a la encomienda de funciones distintas de las correspondientes al puesto de trabajo, categoría o especialidad, si bien preferentemente dichas funciones serán similares o análogas a las del puesto que se viene desempeñando y teniendo en cuenta la capacitación profesional. Asimismo, se podrán adoptar medidas de reasignación de efectivos y cambios de centro de trabajo siempre que no comporten la movilidad geográfica del trabajador o trabajadora.

Todo el personal de servicios sociales, independientemente de que ya esté prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo u otras, deberá estar disponible para ser requerido en cualquier momento para la prestación de tareas presenciales, con excepción de aquellas personas que se encuentren en situación de aislamiento domiciliario por COVID-19. Lo anterior afecta también al personal administrativo mínimo imprescindible para el desarrollo de los servicios.

Asimismo, podrán adoptarse las medidas que se consideren precisas en materia de jornada de trabajo y descanso, permisos, licencias y vacaciones y reducciones de jornada.

SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020 y aquellas otras dedicadas a la actividad de representación sindical o empresarial tendrán derecho a que la empresa o entidad empleadora les expida una declaración responsable reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de esta Orden.

Servicio laboral de ALGALIA.

ANEXO:

Formato de la Declaración Responsable:

Modelo de declaración responsable a emitir para los trabajadores por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable recogido en el Real Decreto-ley 10/2020

D/D.^a _____, con DNI _____, actuando como representante de la empresa/empleador _____ (NIF: _____).

Datos de contacto de la empresa/empleador:

- Domicilio: _____
- Teléfono: _____
- Correo electrónico: _____

Declaro responsablemente:

Que D/D.^a _____ con DNI _____ es trabajador/a de esta empresa/empleador y reúne las condiciones para no acogerse al permiso retribuido recuperable establecido en el Real Decreto-ley 10/2020.

Para que conste a los efectos de facilitar los trayectos necesarios entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo.

En _____, a ____ de _____ de 2020.

FDO: _____