

A 27 de abril do 2020.

Novas medidas adicionais. Aspectos socio laborais. (RD-LEI 15/2020 DO 21 de abril)

Dentro das denominadas «Medidas para protexer aos cidadáns e o emprego», a Real Decreto-lei 15/2020, do 21 de abril, de medidas urxentes complementarias para apoiar a economía e o emprego, atopamos as seguintes novidades no ámbito socio laboral que vos resumimos a continuación:

Situación legal de desemprego por extinción da relación laboral no período de proba producida durante a vixencia do estado de alarma. (Art. 22 RD 15/2020)

A extinción da relación laboral durante o período de proba a instancia da empresa, producida a partir do día 9 de marzo de 2020, terá a **consideración de situación legal de desemprego. Igualmente atoparanse en situación legal de desemprego** e en situación asimilada ao alta os traballadores que houberen resolvido voluntariamente a súa última relación laboral a partir do día 1 de marzo de 2020, por ter un compromiso firme de subscripción dun contrato laboral por parte doutra empresa, se esta desistise do mesmo como consecuencia da crise derivada do COVID-19.

Neste último caso, a situación legal de desemprego acreditarase mediante comunicación escrita por parte da empresa á persoa traballadora, desistindo da subscripción do contrato laboral comprometido como consecuencia da crise derivada do COVID 19.

Incrementátese o ámbito de aplicación dos ERTES por causa de forza maior (Disp. Final 8ª Dous. RDL 15/2020)

O apartado 1 do artigo 22 de Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo queda redactado da forma seguinte:

“As suspensións de contrato e reducións de xornada que teñan a súa causa directa en perdas de actividade como consecuencia do COVID-19, incluída a declaración o estado de alarma, que impliquen suspensión ou cancelación de actividades, peche temporal de locais de afluencia pública, restricións no transporte público e, en xeral, da mobilidade das persoas e/ou as mercadorías, falta de subministracións que impidan gravemente continuar co desenvolvemento ordinario da actividade, ou ben en situacións urxentes e extraordinarias debidas ao contaxio do persoal ou a adopción de medidas de illamento preventivo decretados pola autoridade sanitaria, que queden debidamente acreditados, terán a consideración de provenientes dunha situación de forza maior, coas consecuencias que se derivan do artigo 47 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro”.

En relación coas actividades que deban manterse de acordo coa declaración do estado de alarma, outras normas de rango legal ou as disposicións ditadas polas autoridades delegadas en virtude do previsto no artigo 4 do Real Decreto 463/2020, do 14 de marzo, entenderase que concorre a forza maior descrita no parágrafo anterior respecto das suspensións de contratos e reducións de xornada aplicables á parte de actividade non afectada polas citadas condicións de mantemento da actividade».

Incrementéntase por tanto o ámbito de aplicación dos ERTes por causa de forza maior para cubrir caídas significativas de actividade naqueles sectores considerados esenciais que tamén viron reducidos os seus ingresos. *Así, as empresas de sectores esenciais poderán diferenciar aos traballadores que realizan os labores imprescindibles dos que non, para poder realizar un ERTE.*

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo aos traballadores fixos-descontínuos e aos que realizan traballos fixos e xornais que se repiten en datas certas (Disp. Final 8ª Tres. RDL 15/2020)

Os traballadores **fixos descontínuos e aqueles que realizan traballos fixos e xornais que se repiten en datas certas**, que se atopen en período de inactividade produtiva, e polo tanto, á espera da chegada da data na que procedería o seu chamamento e reincorporación efectiva de non mediar a crise do COVID-19, poderán beneficiarse tamén das medidas dispostas no apartado 1 do artigo 25 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19 (*recoñecemento do dereito á prestación contributiva por desemprego ás persoas traballadoras afectadas, aínda que carezan do período de cotización mínimo necesario así como non computar o tempo en que se perciba a prestación por desemprego de nivel contributivo que traia a súa causa inmediata das citadas circunstancias extraordinarias, para os efectos de consumir os períodos máximos de percepción establecidos*).

Os traballadores que non pertencen ao grupo anterior e que vexan interrompida a súa prestación de servizos como consecuencia do impacto do COVID-19 durante períodos que, en caso de non concorrer dita circunstancia extraordinaria, fosen de actividade, e como consecuencia diso pasen a ser beneficiarios da prestación por desemprego, poderán volver percibila, cun límite máximo de 90 días, cando volvan atoparse en situación legal de desemprego. Para determinar o período que, de non concorrer esta circunstancia, fose de actividade laboral, estarase ao efectivamente traballado pola persoa traballadora durante o ano natural anterior en base ao mesmo contrato de traballo. En caso de ser o primeiro ano, estarase aos períodos de actividade doutras persoas traballadoras comparables na empresa. Esta medida aplicarase ao mesmo dereito consumido, e recoñecerase de oficio pola entidade xestora cando o interesado solicite a súa continuación.

Quen acredite que, como consecuencia do impacto do COVID-19, non puideron reincorporarse á súa actividade na data que estaba prevista e fosen beneficiarios de prestacións naquel momento, non verán suspendido o dereito á prestación ou ao subsidio que viñesen percibindo. Se na data na que debesen reincorporarse á actividade non estivesen a percibir

prestacións por desemprego por esgotalas, pero acreditasen o período cotizado necesario para obter unha nova prestación contributiva, *a certificación empresarial da imposibilidade de reincorporación constituirá situación legal de desemprego para o recoñecemento do dereito á devandita prestación.*

Carácter preferente do traballo a distancia e dereito de adaptación do horario e redución de xornada. (Art. 15 RDL 15/2020)

Amplíase a vixencia do carácter preferente do traballo a distancia e do dereito de adaptación do horario e redución de xornada (denominado, a partir de agora, Plan MECUIDA), previstos na Real Decreto-lei 8/2020, ata **dous meses despois da vixencia do estado de alarma.**

Como vos informamos en anteriores boletíns de noticias, a Real Decreto-lei 8/2020 do 17 de marzo, de medidas urxentes para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, estableceu as condicións nas que os empregados poderán solicitar a adaptación da súa xornada ou a redución da mesma. Así, os traballadores que acreditasen deberes de coidado respecto do seu cónxuxe, parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao, terán dereito a solicitar a adaptación da súa xornada e/ou a unha redución de xornada cando se atopen nestes supostos:

- Cando sexa necesaria a presenza do empregado para a atención dalgunha das persoas antes indicadas que, por razóns de idade, enfermidade ou discapacidade, necesite de coidado persoal e directo como consecuencia directa do COVID-19.
- Cando existan decisións adoptadas polas autoridades gubernativas relacionadas co COVID-19 que impliquen o peche de centros educativos ou de calquera outra natureza que dispensasen coidado ou atención á persoa necesitada dos mesmos.
- Cando a persoa que ata o momento encargouse do coidado ou asistencia directos do cónxuxe ou familiar ata segundo grao do empregado non puidese seguir facéndoo por causas xustificadas relacionadas co COVID-19.

A **adaptación da xornada de traballo** permitirá, entre outros, os cambios de quenda, a alteración do horario, a implantación dun horario flexible, de xornada partida ou continuada, os cambios de centro de traballo ou de funcións que permitan aos traballadores poder dispensar a atención e coidado das persoas que precisan do mesmo.

En canto á **redución de xornada**, con carácter adicional ao xa previsto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, esíxese que a solicitude da redución deba ser comunicada á empresa con 24 de horas de antelación á data de efectividade, podendo alcanzar ata un 100% da xornada se isto resultase necesario.

Autónomos que non optasen en prazo por unha Mutua colaboradora da S.S. Prestación extraordinaria por cesamento de actividade para os afectados por declaración do estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada polo COVID-19. (Disp. Adic. 10.^a E 11.^a E FINAL 8.^a. Un RDL 15/2020)

A Disposición final oitava modifica o artigo 17 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, establecendo que a xestión desta prestación corresponderá ás mutuas colaboradoras coa Seguridade Social ou ao Instituto Social da Mariña.

Os traballadores autónomos que non optasen por unha Mutua deberán, para causar dereito a esta prestación, presentar a solicitude ante unha mutua colaboradora coa Seguridade Social, entendéndose desde ese momento realizada a opción prevista no mencionado artigo con efectos do primeiro día do mes en que se cause o dereito á prestación extraordinaria por cesamento de actividade. Xunto coa solicitude da prestación deberán formalizar a correspondente adhesión con @dicha mutua, que incluírá a cobertura das continxencias profesionais, incapacidade temporal por continxencias comúns e a prestación de cesamento de actividade que ata o momento tivesen cubertas co Instituto Nacional da Seguridade Social e co Servizo Público de Emprego Estatal.

Suspensión de prazos no ámbito de actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social e loita contra comportamentos que poidan implicar fraude. (Disp. Adic. 2.^a RDL 15/2020)

Esta media adóptase para garantir a seguridade xurídica e a coherencia coa suspensión de prazos adoptados con carácter xeral no seo das Administracións públicas.

O período de vixencia do estado de alarma e as súas posibles prórrogas, non computará a efectos dos prazos de duración das actuacións comprobatorias da ITSS. Así mesmo, non computará tal período na duración dos prazos fixados polos funcionarios do Sistema de ITSS para o cumprimento de calquera requirimentos. Exceptúanse aquelas actuacións comprobatorias e aqueles requirimentos e ordes de paralización derivados de situacións estreitamente vinculadas aos feitos xustificativos do estado de alarma, ou aquelas que pola súa gravidade ou urxencia resulten indispensables para a protección do interese xeral, nese caso motivarase debidamente, dando traslado de tal motivación ao interesado.

Durante o período de vixencia do estado de alarma, e as súas posibles prórrogas, quedan suspendidos os prazos de prescrición das accións para esixir responsabilidades no que se refire ao cumprimento da normativa de orde social e de Seguridade Social.

Todos os prazos relativos aos procedementos regulados no Regulamento xeral sobre procedementos para a imposición de sancións por infraccións de orde social e para os expedientes de liquidación de cotas da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, do 14 de maio, están afectados pola suspensión de prazos administrativos prevista na disposición adicional terceira do Real Decreto 463/2020, do 14 de marzo.

Adóptanse diferentes medidas en relación co aprazamento de débedas coa Seguridade Social de empresas e autónomos. (Disp. Final 10ª. Catro. RDL 15/2020)

1. O artigo 35 da Real Decreto-Lei 11/2020, do 31 de marzo, introduciuse a medida de permitir a empresas e autónomos o aprazamento con rebaixa do tipo de interese do pago de débedas coa Seguridade Social que teñan que ingresarse entre abril e xuño de 2020. Agora, co fin de dar maior seguridade xurídica ao procedemento administrativo a seguir:
2. Simplifícase o procedemento de resolución do aprazamento, concedéndose mediante unha única resolución, con independencia do número de mensualidades que comprenda.
3. Fíxase o prazo de amortización e o pago graduado da débeda de forma que se fará mediante pagos mensuais e nun prazo de 4 meses por cada mensualidade solicitada a partir do mes seguinte ao que aquela se ditou, sen que exceda en total de 12 mensualidades.
4. Establécese que a solicitude deste aprazamento determinará a suspensión do procedemento recadatorio respecto a as débedas afectadas polo mesmo e que o debedor sexa considerado ao corrente das súas obrigacións coa Seguridade Social ata que se dite a correspondente resolución.
5. Por último, declárase este aprazamento incompatible coa moratoria de cotizacións sociais a empresas e autónomos regulada no artigo 34 do mesmo Real Decreto-lei 11/2020, considerándose non presentadas as solicitudes de aprazamento por períodos respecto dos que tamén se solicitou e concedido a referida moratoria.

Servizo Laboral ALGALIA.