REIAL DECRET-LLEI 15/2020, DE 21 D'ABRIL, DE MESURES URGENTS COMPLEMENTÀRIES PER A DONAR SUPORT A L'ECONOMIA I L'OCUPACIÓ.

Ens trobem de nou amb un Reial Decret Llei que, a causa de la situació canviant i a l'adopció de mesures de manera esglaonada i parcial, a l'igual que altres textos normatius anteriors, tracta de solucionar situacions sobrevingudes per aquesta situació excepcional, ampliant la seva durada o donant cobertura a necessitats no contemplades, com el dret a atur en cas de extinció de el contracte estant en període de prova durant l'estat d'alarma. Des de USOC seguim reclamant que s'unifiqui i prenguin mesures més àmplies per evitar la inseguretat jurídica i inestabilitat d'aquest degoteig incessant de normativa canviant i seguim reclamant en matèria de conciliació, el permís retribuït per progenitors amb menors al seu càrrec o amb persones dependents, perquè no en tots els treballs i situacions la solució passa per la reducció de jornada o el teletreball.

Entrada en vigor

Aquest RD-Llei entra en vigor el dia 23 d'abril de al 2020 (un dia després de la seva publicació al BOE).
L'índex d'aquesta anàlisi, ens hem centrat només en les mesures laborals i d'atur, és el següent:

1. **TREBALL A DISTÀNCIA (TELETREBALL) - article 15**
2. **DRET A L'ADAPTACIÓ DE L'HORARI I REDUCCIÓ DE JORNADA (article15)**
3. **SITUACIÓ LEGAL D'ATUR PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL AL PERÍODE DE PROVA DURANT LA VIGÈNCIA DE L'ESTAT D'ALARMA (Article 22)**
4. **SITUACIÓ LEGAL D'ATUR PER RESOLUCIÓ VOLUNTÀRIA DE LA RELACIÓ LABORAL DES DEL DIA 1 DE MARÇ DE 2020 SOBRE LA BASE D'UN COMPROMÍS FERM DE SUBSCRIPCIÓ D'UN CONTRACTE LABORAL (Article 22)**
5. **ERTO PER CAUSA DE FORÇA MAJOR (disposició final Vuitena. Dos)**
6. **PROTECCIÓ PER ATUR A FIXOS-DISCONTINUS I ALS QUE REALITZEN TREBALLS FIXOS I PERIÒDICS (disposició final Vuitena. Tres)**
7. **DISPONIBILITAT EXCEPCIONAL DELS DRETS CONSOLIDATS EN PLANS DE PENSIONS (Article 23)**
8. **TREBALLADORS / RES AUTÒNOMS. MÚTUES COL•LABORADORES (Disposicions Addicionals Desena i Onzena)**
9. **SUSPENSIÓ DE TERMINIS EN L'ÀMBIT DE L'ACTUACIÓ DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL (Disposició Addicional Segona)**

1.- TREBALL A DISTÀNCIA (TELETREBALL) - article 15

Es prorroga el què estableix l'article 5 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març pel que fa a la prioritat de la feina a distància (teletreball).

VIGÈNCIA: les mesures previstes en aquesta matèria mantindran la seva vigència durant els tres mesos posteriors a la fi de la vigència de la declaració de l'estat d'alarma. No obstant això, el Govern pot establir pròrrogues addicionals en atenció a les circumstàncies.

Nota: la redacció de l'article pot induir a confusió ja que, en relació a la vigència, indica que el contingut d'aquests articles es mantindrà vigent durant els dos mesos posteriors al compliment de la vigència prevista al paràgraf primer de la disposició final desena de RD-Llei 8/2020, modificada per la disposició final 1.17 del RD-Llei 11/2020, i aquesta vigència estava establerta fins el termini d'un mes després de la fi de la vigència de la declaració de l'estat d'alarma; per tant, una vegada que es declari la finalització de l'estat d'alarma (Que encara no sabem quan serà), excepte modificacions posteriors, aquestes mesures es mantindran vigent durant tres mesos més: el període inicial de vigència d'un mes establert en el RD-Llei 11/2020 al modificar el RD 8/2020, més els dos mesos addicionals que preveu aquest RD-Llei 15/2020.

Així mateix, i a efectes recordatoris, destaquem els aspectes més importants del contingut de l'article 5 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març, que es prorroga en aquesta norma.

Finalitat: garantir que l'activitat empresarial i les relacions de treball es reprenguin amb normalitat després d'aquesta situació d'excepcionalitat sanitària.
- S'han d'establir sistemes d'organització que permetin mantenir l'activitat per mecanismes alternatius, particularment el treball a distància.
- L'empresa ha d'adoptar les mesures oportunes si és tècnica i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari és proporcionat.
- Prioritat d'aquestes mesures (principalment el teletreball) enfront de la cessació temporal o reducció d'activitat.
- En els sectors, empreses o llocs de treball en els quals no estigués prevista la modalitat de treball a distància, s'entén complerta l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos (art. 16 Llei 31/1995, de 8 de novembre), a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora.

2.- DRET A L'ADAPTACIÓ L'HORARI I REDUCCIÓ DE JORNADA (article 15)

Es pròrroga l'establert a l'article 6 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març pel que fa al dret a l'adaptació de l'horari i reducció de jornada.
El títol d'aquest article 6 es modifica i passa a denominar-se: "Article 6. Plan ME CUIDA ".

VIGÈNCIA: les mesures previstes en aquesta matèria mantindran la seva vigència durant els tres mesos posteriors a la fi de la vigència de la declaració de l'estat d'alarma. No obstant això, el Govern pot establir pròrrogues addicionals en atenció a les circumstàncies. (La interpretació és la mateixa que hem indicat a l'apartat anterior per al teletreball).
A efectes recordatoris destaquem el contingut de l'article 6 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març que la seva pròrroga estableix aquest precepte.

2.1.- SUBJECTES BENEFICIARIS:

Persones treballadores per compte d'altri que acreditin deures de cura respecte del cònjuge o parella de fet, així com respecte dels familiars per consanguinitat fins al 2n grau de la persona treballadora.
És un dret individual de cada un dels progenitors o cuidadors.
Si accedeixen a la mateixa diverses persones treballadores d'una mateixa empresa l'exercici del dret ha de ser justificat, raonable i proporcionat en relació amb la situació de l'empresa.

2.2.- FET CAUSANT:

Concurrència de les següents circumstàncies excepcionals:
2.2.1.- Necessitat de la persona treballadora per atendre les persones indicades en l'apartat 1, que per raons d'edat, malaltia o discapacitat necessitin cura personal i directe com a conseqüència directa de l'COVID-19.
2.2.2.- Existència de decisions de les autoritats governatives relacionades amb el COVID-19, que impliquin tancament de centres educatius o de qualsevol altra naturalesa que dispensessin cura o atenció a la persona necessitada dels mateixos.
2.2.3.- Quan la persona que fins al moment s'hagués encarregat de la cura o assistència directa del cònjuge o familiar fins al 2n grau de la persona treballadora no pogués seguir fent-ho per causes justificades relacionades amb el COVID-19.

2.3.- DRET A L'ADAPTACIÓ DE JORNADA:

• És una prerrogativa que la seva concreció inicial, pel que fa al seu abast i contingut, correspongui a la persona treballadora.
• Ha de ser justificada, raonable i proporcionada tenint en compte les necessitats de cura que ha de dispensar la persona treballadora, degudament acreditades i les necessitats d'organització de l'empresa.
• Empresa i persona treballadora han de fer tot el possible per arribar a un acord.
• Pot referir-se a la distribució del temps de treball o a qualsevol altre aspecte de les condicions de treball (canvi de torn, alteració d'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi en la forma de prestació de la feina.(s'inclou el treball a distància) o qualsevol altre canvi de condicions que estigués disponible a l'empresa o que pugui implantar-se de manera raonable i proporcionat.

2.4.- DRET A LA REDUCCIÓ ESPECIAL DE JORNADA

• Les persones treballadores tenen dret a una reducció especial de la jornada de treball en les situacions previstes en l'art. 37.6 ET (cura de menors de 12 anys, persones amb discapacitat, cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no poden valer-se per si mateixes, menors amb malalties greus que impliquin ingressos hospitalaris).

• Reducció proporcional del seu salari.
• S'ha de comunicar a l'empresa amb 24 hores d'antelació.
• Pot arribar al 100% de la jornada si resulta necessari. En aquests casos el dret ha d'estar justificat i ser raonable i proporcionat en atenció a la situació de l'empresa.
• En els supòsits de l'art. 37.6 ET no cal que el familiar que requereix atenció i cura no exerceix activitat retribuïda.
• En tota la resta es regirà pel que estableix l'art. 37.6 i 7 de l'ET i normes concordants.

2.5.- PERSONES TREBALLADORES QUE JA GAUDEIXEN D'UNA ADAPTACIÓ DE JORNADA PER CONCILIACIÓ O REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILLS O FAMILIARS

• Si la persona treballadora ja està gaudint d'una adaptació del seu jornada per conciliació o de reducció de jornada per cura de fills o familiars o qualsevol altre dret de conciliació previst a l'ordenament laboral, pot renunciar temporalment a ell o tindrà dret al fet que es modifiquin els termes del seu gaudi, sempre que concorrin les circumstàncies excepcionals a què ens hem referit a l'apartat 1.

• La sol·licitud s'ha de limitar al període excepcional de durada de la crisi sanitària, ajustar-se a les necessitats de cura que s'han de dispensar, degudament acreditades i a les necessitats d'organització de l'empresa.
• Es presumeix que la sol·licitud està justificada, és raonable i proporcionada excepte prova en contra.

2.6.- RESOLUCIÓ DE CONFLICTES:

Els conflictes que es generin per l'aplicació d'aquest article 6, es resoldran per la Jurisdicció Social a través del procediment establert a l'art. 139 de la Llei 36/2011, Reguladora de la Jurisdicció Social, considerant-se exercici dels drets de conciliació a tots els efectes.

3.- SITUACIÓ LEGAL D'ATUR PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL AL PERÍODE DE PROVA DURANT LA VIGÈNCIA DE L'ESTAT D'ALARMA (Article 22)

Es tracta d'una situació no prevista al RD Llei 8/2020 que en aquest article i en la mesura de l'excepcional de les mesures regulades es dóna cobertura als que hagin extingit el seu contracte durant el període de prova estant en vigor l'estat d'alarma que segons la regulació ordinària no tenen dret a atur.

SUBJECTES AFECTATS: Persones treballadores a les quals se'ls ha extingit la relació laboral durant el període de prova a instància de l'empresa, a partir del 9 de març de 2020.

EFECTES JURÍDICS: es considerarà situació legal d'atur, independentment de la causa per la qual s'hagués extingit la relació laboral anterior.

4.- SITUACIÓ LEGAL D'ATUR PER RESOLUCIÓ VOLUNTÀRIA DE LA RELACIÓ LABORAL A PARTIR DEL DIA 1 DE MARÇ DE 2020 SOBRE LA BASE D'UN COMPROMÍS FERM DE SUBSCRIPCIÓ D'UN CONTRACTE LABORAL (Article 22)

Aquesta mesura tracta de donar cobertura als que la crisi sanitària i la posterior declaració de l'estat d'alarma hagi coincidit amb un canvi d'ocupació, que hagi provocat donar-se de baixa de la feina actual per acceptar una altra oferta d'ocupació i veure truncada aquesta situació pel confinament .

4.1 SUBJECTES AFECTATS: persones treballadores que han resolt voluntàriament la seva relació laboral sempre que reuneixin els següents requisits:

4.1.1. Resolució voluntària de l'última relació laboral a partir del dia 1 de març de 2020.
4.1.2. Causa de la resolució voluntària: tenir un compromís ferm de subscripció d'un contracte laboral per part d'una altra empresa.
4.1.3. Que l'empresa hagi desistit de la subscripció del contracte com conseqüència de la crisi derivada de l'COVID-19.

4.2 EFECTES JURÍDICS: es consideraran **en situació legal d'atur i en situació assimilada a l'alta.**

4.3 ACREDITACIÓ DE LA SITUACIÓ LEGAL D'ATUR: mitjançant comunicació escrita de l'empresa a la persona treballadora desistint de la subscripció del contracte laboral compromès com a conseqüència de la crisi derivada de l'COVID-19.

5.- ERTO PER CAUSA DE FORÇA MAJOR (Disposició Final Vuitena. Dos)

Es permeten les suspensions de contracte i les reduccions de jornada per força major, en activitats essencials si s'aplica el ERTO a la part de activitat no afectada per les condicions de manteniment de l'activitat essencial.

Per a això s'afegeix un nou paràgraf a l'apartat 1 de l'article 22 delRD-Llei8/2020, de 17 de març.

Aquest precepte partia del següent supòsit de fet:

• Les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat com a conseqüència de l'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 al 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 situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària.

• Han d'estar degudament acreditats.

• Es consideren provinents d'una situació de força major amb les conseqüències que es deriven de l'art. 47 ET

Aquesta disposició final vuitena, dos, afegeix un nou paràgraf a aquest article 22.1 en el que indica que en relació amb les activitats que hagin de mantenir-se de acord amb la declaració de l'estat d'alarma, altres normes de rang legal o les disposicions dictades per les autoritats delegades s'entendrà que concorre la força major descrita en el paràgraf anterior respecte de les suspensions de contractes i reduccions de jornada aplicables a la part d'activitat no afectada per les esmentades condicions de manteniment de l'activitat.

6.- MESURES EXTRAORDINÀRIES DE PROTECCIÓ PER ATUR A TREBALLADORES I TREBALLADORS FIXOS-DISCONTINUS I ALS QUE REALITZEN TREBALLS FIXOS I DIARIS QUE REPETEIXEN EN CERTES DATES (Disposició Final Vuitena. Tres)

Aquesta disposició, que modifica i amplia l'apartat 6 de l'article 25 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març, preveu quatre supòsits no contemplats en l'anterior RD-Llei:

a) .- Treballadors fixos discontinus i aquells que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en certes dates que s'han vist afectats per la decisió l'empresa en la qual presten els seus serveis de suspendre el contracte o reduir la jornada en aplicació dels articles 22 i 23 del RD-Llei 8/2020, de 17 de març i treballadors fixos discontinus i aquells que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixin en certes dates, que es troben en període de inactivitat productiva, i per tant, a l'espera de l'arribada de la data en què procedir i a la seva crida i reincorporació efectiva si no hi ha la crisi del COVID-19.
Tenen dret a la prestació per desocupació encara que no tinguin el període mínim d'ocupació cotitzada necessari per a això i sense que es computi el temps en què es percebi aquesta prestació als efectes de consumir els períodes màxims de percepció establerts.

b) .- Persones treballadores que, sense estar en la situació de l'apartat anterior,vegin interrompuda la seva prestació de serveis com a conseqüència de l'impacte del COVID-19 durant períodes que, en cas de no haver concorregut aquesta circumstància extraordinària, haguessin estat d'activitat, i com a conseqüència d'això passin a ser beneficiaris de la prestació per desocupació.
Podran tornar a percebre la prestació per desocupació, amb un límit màxim de 90 dies, quan tornin a trobar-se en situació legal d'atur.
Per determinar el període que, de no haver concorregut aquesta circumstància, hagués estat d'activitat laboral, s'estarà a l'efectivament treballat per la persona treballadora durant l'any natural anterior basant-se en el mateix contracte de treball. En cas de ser el primer any, s'estarà als períodes d'activitat d'altres persones treballadores comparables a l'empresa.
Aquesta mesura s'aplicarà a el mateix dret consumit, i es reconeixerà d'ofici per l'entitat gestora quan l'interessat sol·liciti la seva represa.

c) .- Persones treballadores que acreditin que, com a conseqüència de l'impacte del COVID-19, no han pogut reincorporar-se a la seva activitat en la data que estava prevista i fossin beneficiaris de prestacions en aquell moment.
No veuran suspès el dret a la prestació o a el subsidi que estiguessin percebent.
Si en la data en què haguessin hagut de reincorporar-se a l'activitat no estiguessin percebent prestacions per desocupació per haver-les esgotat, però acreditessin el període cotitzat necessari per obtenir una nova prestació contributiva, la certificació empresarial de la impossibilitat de reincorporació constituirà situació legal d'atur per al reconeixement del dret a aquesta prestació.
A les persones treballadores a les quals es refereix aquest paràgraf els serà d'aplicació la reposició del dret a la prestació prevista per al supòsit b).

d) .- Treballadors que hagin vist interrompuda la seva activitat i els que no haguessin pogut reincorporar-se a la mateixa com a conseqüència delCOVID-19 i manquessin del període d'ocupació cotitzat necessari per obtenir la prestació per desocupació.
Tindran dret a una nova prestació contributiva, que podrà percebre fins a la data en què tingui lloc la incorporació al seu lloc de treball, amb un límit màxim de 90 dies.
La quantia mensual de la nova prestació serà igual a la de l'última mensualitat de la prestació contributiva percebuda, o, si s'escau, a la quantia mínima de la prestació contributiva.
El mateix dret tindran els que durant la situació de crisi derivada del COVID-19 esgotin les seves prestacions per desocupació abans de la data en què tingui lloc la incorporació al seu lloc de treball i no tinguin cotitzacions suficients per al reconeixement d'un nou dret, en el seu cas, la certificació empresarial d'impossibilitat de reincorporació constituirà nova situació legal d'atur. En aquest supòsit, no els és aplicable el que preveu la lletra b) d'aquest apartat quan acreditin una nova situació legal d'atur.

7.- DISPONIBILITAT EXCEPCIONAL DELS DRETS CONSOLIDATS EN PLANS DE PENSIONS EN SITUACIONS DERIVADES DE LA CRISI SANITÀRIA OCASIONADA PEL COVID-19 (Article 23).

La Disposició Addicional Vintena del RD-Llei 11/2020, de 31 de març, establia els supòsits en els quals els partícips de plans de pensions podrien fer efectius els seus drets consolidats. En aquest precepte s'estableixen les normes per a la disponibilitat de drets consolidats en plans de pensions, regulant les següents matèries:

- SUBJECTES BENEFICIARIS
- PROCEDIMENT. Documentació que cal presentar davant l'entitat gestora de fons de pensions.
- IMPORT DELS DRETS CONSOLIDATS
- TERMINI DE REEMBORSAMENT

NOTA: és important destacar que la documentació i quanties que preveu aquest article poden ser modificades per Reial Decret.

8- TREBALLADORS AUTÒNOMS. MÚTUES COL•LABORADORES (Disposicions Addicionals Desena I Onzena)

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del Règim Especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms que no hagin exercit l'opció prevista a l'article 83.1.b) text refós de la LGSS, és a dir, que no hagin optat per una entitat gestora o la mútua per protegir les contingències professionals, la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes i la protecció per cessament d'activitat, han de exercir l'opció i formalitzar el corresponent document d'adhesió en el termini de tres mesos des de la finalització de l'estat d'alarma. Aquesta opció tindrà efectes des del dia primer del segon mes següent a la finalització d'aquest termini de tres mesos.

Si transcorregut aquest termini el treballador no ha fet l'opció s'entendrà que ha optat per la mútua amb major nombre de treballadors autònoms associats a la província de el domicili de l'interessat, produint automàticament l'adhesió amb efectes des del dia primer del segon mes següent a la finalització del termini de tres mesos a què es refereix el paràgraf anterior. L'INSS comunicarà a aquesta mútua les dades del treballador autònom que siguin estrictament necessaris.

La Mútua Col·laboradora de la Seguretat Social notificarà al treballador l'adhesió amb indicació expressa de la data d'efectes i la cobertura per les contingències protegides.
L'opció per una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social de treballadors del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte Propi o autònoms realitzada per tenir dret a la prestació extraordinària per cessament d'activitat regulada a l'article 17 de Reial decret llei 8/2020, de17 de març, donarà lloc a que la mútua col·laboradora per la qual hagi optat el treballador autònom assumeixi la protecció i la responsabilitat del pagament de la prestació extraordinària per cessament d'activitat així com de la resta de prestacions derivades de les contingències per les quals s'hagi formalitzat la cobertura, incloent el subsidi per incapacitat temporal la baixa mèdica sigui emesa amb posterioritat a la data de formalització de la protecció amb aquesta mútua i derivi de la recaiguda d'un procés d'incapacitat temporal anterior coberta amb la entitat gestora.

La responsabilitat del pagament de les prestacions econòmiques derivades dels processos que es trobin en curs en el moment de la data de formalització de la protecció a què es refereix el paràgraf primer, seguirà corresponent a la entitat gestora.

9.- SUSPENSIÓ DE TERMINIS EN L'ÀMBIT DE L'ACTUACIÓ DE L'INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL (Disposició Addicional Segona)

Supòsits afectats:

A). El període de vigència de l'estat d'alarma i de les seves pròrrogues no computarà a l'efecte dels terminis de durada de les actuacions comprovadores de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, ni tampoc computarà en els terminis fixats per al compliment dels requeriments de la Inspecció.

Excepcions: les actuacions de comprovació i aquells requeriments i ordres de paralització derivats de situacions estretament vinculades als fets justificatius de l'estat d'alarma, o aquelles que per la seva gravetat o urgència resultin indispensables per a la protecció de l'interès general, en aquest cas es motivarà degudament, traslladant de tal motivació a l'interessat.

B). Durant el període de vigència de l'estat d'alarma i els seus possibles pròrrogues, queden suspesos els terminis de prescripció de les accions per exigir responsabilitats pel que fa a l'acompliment de la normativa d'ordre social i de Seguretat Social.

C). Tots els terminis relatius als procediments regulats en el Reglament general sobre procediments per a la imposició de sancions per infraccions d'ordre social i per als expedients liquidadors de quotes de la Seguretat Social, estan afectats per la suspensió de terminis administratius prevista a la disposició addicional tercera de el Reial Decret 463/2020, de 14 de març que va declarar l'estat d'alarma.

Secretaria d'Acció Sindical
Unió Sindical Obrera De Catalunya