

Últimas medidas laborales establecidas bajo el estado de alarma (RDL 9/2020 y 10/2020)



Abogados & Economistas

Sede Central C/ Conde Salvatierra, 27-4º-8ª (46004 Valencia) – Tel.- 963 215 740

Móvil.- 673 194 121 / 673 194 147

info@sueabogados.com www.sueabogados.com

PREGUNTAS Y RESPUESTAS: 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

<u>CUESTIÓN</u>	<u>SOLUCIÓN</u>
SEPE - solicitud de la prestación en nombre de los trabajadores. ¿Cómo se tramita?	El trabajador no tiene que solicitar cita previa con el SEPE, ya que la gestión de la prestación la hace la empresa con el SEPE. La empresa debe cumplimentar la solicitud colectiva de la prestación indicando la información de la empresa y de los afectados - hay un Excel que se puede descargar con los datos necesarios a cumplimentar. Se presentará telemáticamente ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
¿Qué plazo tengo para presentar la solicitud colectiva de la prestación por desempleo?	5 días → desde la solicitud del ERTE cuando sea por fuerza mayor, y desde que la Autoridad Laboral notifique su decisión cuando sea por otra causa. La falta de presentación en tal plazo se entenderá como una infracción grave.
¿Qué implica la suspensión de los trabajadores temporales?	Supone interrumpir su duración, que se reanudará (lo que reste) tras el estado de alarma.
¿Puedo realizar un despido durante el estado de alarma?	Sí, pero siempre que no se utilice la fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción como justificativas del despido.
¿Si se admite el ERTE por silencio positivo, cabe una revisión posterior de las causas justificativas?	Sí, la Inspección de Trabajo podrá comprobar la existencia de las causas alegadas posteriormente.
¿Qué pasa si la causa justificativa del ERTE se considera falsa posteriormente?	La empresa deberá ingresar a la entidad gestora las prestaciones abonadas a los trabajadores, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir. Esto será independiente de la responsabilidad administrativa (sanciones) o penal que le pueda corresponder.
¿Hasta cuándo puede durar un ERTE con causa en fuerza mayor (COVID-19)?	Hasta que finalice el estado de alarma, en principio, el próximo 12 de abril a las 0:00 horas.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS: 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

<u>CUESTIÓN</u>	<u>SOLUCIÓN</u>
¿Qué implica el permiso retribuido recuperable reconocido por el nuevo RDL 10/2020?	Que los trabajadores deben quedarse en casa, pero seguirán percibiendo su retribución como lo hacen normalmente. Una vez se levante el estado de alarma, deberán recuperar las horas de trabajo no prestadas.
¿Quién debe acogerse al permiso retribuido?	Todos los trabajadores que no se dediquen a una actividad esencial, estén disfrutando de una baja o permiso, ya sean parte de un ERTE con suspensión, o estén teletrabajando.
¿Qué es una actividad “esencial” y por tanto no afecta por este permiso retribuido recuperable?	Además de aquellas ya incluidas (p. ej. farmacias, supermercados, etc.) en el RD 463/2020, pincha aquí para comprobar el listado de actividades que ahora describe el RDL 10/2020.
¿Los autónomos pueden seguir yendo a trabajar?	El RDL 10/2020 va dirigido a los trabajadores por cuenta ajena, por lo que aquellos trabajadores por cuenta propia podrían continuar desplazándose a su puesto de trabajo.
¿Qué duración tiene el permiso retribuido recuperable?	Durará del 30 de marzo al 9 de abril de 2020, obligatoriamente.
¿Cuándo y cómo recuperarán las horas mis trabajadores?	Se recuperarán cuando acabe el estado de alarma y hasta el 31 de diciembre 2020. La recuperación se negociará con los representantes de los trabajadores, y de no llegarse a un acuerdo, la decisión la tomará la empresa. No se podrán incumplir los mínimos de descanso diarios y semanales, ni la jornada máxima anual prevista por los Convenios Colectivos. P. ej.: Añadir una hora más de trabajo diaria hasta que se recuperen por completo.
¿Y si no puedo parar la actividad inmediatamente?	Hoy, lunes 30 de marzo, podrán realizarse las tareas imprescindibles para hacer efectivo el permiso retribuido posteriormente.
En el ámbito del sector público, ¿también afecta este permiso retribuido?	No afectará a aquellos trabajadores de las empresas adjudicatarias de contratos del sector público, siempre que dichos contratos (obras, servicios o suministros) sean “indispensables” para el mantenimiento o seguridad de los edificios y/o la prestación del servicio público. Tampoco afecta a aquellos contratos tramitados por el procedimiento de emergencia.
En el ámbito de transporte ¿si estoy ejecutando un reparto he de paralizarlo?	No, los encargos iniciados con anterioridad a la entrada en Vigor del RDL 10/2020 podrán finalizarse y será entonces cuando se inicie el permiso retribuido.
¿Y si ya he tramitado un ERTE?	Si los trabajadores ya han suspendido su actividad a causa de un ERTE, no les aplicará el permiso retribuido. Si sólo han visto reducida su jornada, parte de la misma estará sujeta al ERTE y parte al permiso retribuido.
¿Se puede iniciar un (nuevo) ERTE a partir del 30/03/2020?	Sí, continúan estando vigentes los mecanismos de ERTE por fuerza mayor (COVID-19) o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Ello es independiente de la prohibición de despedir y/o del permiso retribuido recuperable.