

Hi haurà sancions per abús dels ERTOS? El teletreball i el dret a l'atur com funcionen?

El govern ha aprovat una bateria de mesures laborals en el recent Reial Decret-Llei 15/2020 en el qual, entre altres qüestions, endureix les sancions a les empreses que facin abús en la sol·licitud d'ERTOS. També prorroguen dos mesos més el caràcter prioritari del teletreball sempre que sigui possible i amplia el reconeixement del dret a l'atur per a altres col·lectius.

El Reial Decret-Llei ve a matissar determinades qüestions regulades per als anteriors Reials Decret-Llei de 8 i 11/2020, així com a introduir algunes novetats, com pot ser el reconeixement de prestació d'atur a aquells treballadors que se'l hi hagués finalitzat la relació laboral per no superació del període de prova durant la vigència de l'estat d'alarma.

Així doncs, pel que es refereix al Reial Decret-Llei 8/2020 es matisa la definició de la força major pel que fa a les suspensions de contracte/reduccions de jornada (ERTOs de forma major), establint expressament que la mateixa podrà ser parcial en aquelles activitats que no s'hagin vist obligades a cessar com a conseqüència de l'estat d'alarma, però que tinguin pèrdues d'activitat com a conseqüència de la Covid-19.

Per altra banda, s'amplia la protecció de l'atur dels treballadors fixos discontinus, de manera que es disposa que aquells que s'hagin vist afectat per ERTOS de suspensió de contractes o reducció de jornada podran beneficiar-se de les mesures previstes al Reial Decret-Llei per a la resta de treballadors que accedeixen a una d'aquestes circumstàncies:

No exigència de període de carència previ i recuperació de cotitzacions consumides durant el període l'ERTO.

Així mateix, aquells treballadors fixos discontinus no inclosos en ERTOS de suspensió o reducció de jornada, però que vegin interrompuda la prestació de serveis en un període que tradicionalment fos d'activitat, els hi reposaran les prestacions d'atur, amb un límit màxim de 90 dies quan tornin a trobar-se en situació d'atur.

Pel que fa a les mesures de caràcter preferent del teletreball i les mesures conciliadores (reducció de jornada, adaptació horària, etc) aprovades pel Reial Decret-Llei 8/2020 s'amplia la durada prevista (actualment, un mes després de la finalització de l'estat d'alarma) en dos mesos, és a dir, continuaran sent vigents fins a tres mesos després de finalitzat l'estat d'alarma.

Així mateix, es reforça el règim sancionador dels ERTOS derivats per la Covid-19, introduint-se com a conductes sancionables en el Text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'ordre social les sol·licituds que continguessin falsedats o incorreccions en les dades, així com el sol·licitar mesures que no resultessin necessàries o no tinguessin connexió suficient amb la causa que les origina, sempre que unes i altres donin lloc a la generació o percepció de prestacions indegudes o a l'aplicació de deduccions indegudes en les quotes de la Seguretat Social. En aquests casos, l'empresa deurà fer el reintegrament de les prestacions percebudes indegudament pels treballadors, ingressar les quotes no abonades i abonar als treballadors aquests dies com de salari (descomptant el que aquells haguessin percebut com a prestació)

Per acabar, al què es refereix en parlar de les modificacions del Reial Decret-Llei 11/2020, la més destacable és la matisació dels terminis en els quals es concediran els ajornaments de quotes a la Seguretat Social. En concret, es limita el termini d'amortització (fins el moment es remetia a les regles general dels ajornaments, que al·ludeix a un termini màxim de 5 anys per a la devolució, a 4 mesos per cada mensualitat sol·licitada, a partir del mes següent al que aquella s'hagi dictat, sense que excedeixi en total de 12 mensualitats. S'especifica que l'ajornament serà incompatible amb la moratòria regulada en la mateixa norma.

Servei d'Assessorament Jurídic

Barcelona a 27 d'abril de 2020