

Los cambios introducidos por el Real Decreto-ley 15/2020

Prórroga del teletrabajo y de las medidas de conciliación, cambios en el Régimen de Clases pasivas y otras medidas

En el BOE del 22 de abril se publicó el [Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo](#), que viene a introducir toda una serie de variaciones con relación a condiciones laborales y sociales de relevancia en la presente realidad. En el [CCOO Informa nº 24](#) ya os informamos de aquellas materias incluidas en el RDL 15/2020 que afectaban de manera directa a las universidades, como:

1. Prorrogar los contratos predoctorales a las entidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Investigación.
2. Aplazar y refinanciar los préstamos del Estado suscritos por los parques científicos y tecnológicos.
3. La prórroga de los préstamos universitarios para realizar estudios de máster o doctorado.
4. Modificación de las condiciones de las ayudas con cargo a la financiación procedente de convocatorias realizadas por el Ministerio de Universidades dirigidas al alumnado, al personal investigador, y/o al profesorado universitario.

Sin embargo, este RDL, contiene otra serie de medidas relevantes entre las que se pueden destacar las siguientes:

1. Prórroga de dos meses a la prioridad del teletrabajo

El [RDL 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#) declaró el "carácter preferente" del trabajo a distancia siempre que fuera posible. Estas medidas que permitan mantener la actividad "deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad", decía el Decreto.

El RDL 8/2020 regulaba también que las medidas tenían una vigencia de "hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma", salvo que se dijera lo contrario (algo que no ocurría en este punto). Por lo tanto, el RDL 15/2020 aprobado el pasado martes establece otros dos meses más a la orden de prioridad del teletrabajo (tres meses en total, en la medida que los efectos del estado de alarma permanecen vigentes durante un mes adicional tras la finalización del estado de alarma).

En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el precepto.

2. Prórroga de las opciones para conciliar

Se prorrogan también por dos meses más los derechos de adaptación del horario y la modalidad de trabajo y de la reducción de jornada (de hasta un 100%) para cuidar a personas dependientes en esta crisis del coronavirus, el denominado "Plan MECUIDA". La medida se aprobó también en el RDL 8/2020 y tenía como objetivo reaccionar al cierre de centros educativos y otros servicios para personas mayores.

El derecho a la adaptación y la reducción de jornada de las personas trabajadoras para cuidar a sus familiares dependientes es "un derecho individual" de cada uno de los progenitores o cuidadores. Justifican la adaptación o reducción de jornada cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora por deber de cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (por razones de edad, enfermedad o discapacidad) y que necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Deberá ser comunicada y justificada a la empresa con 24 horas de antelación.

Se entiende por circunstancias excepcionales las que hagan necesaria la presencia del trabajador/a para la atención de estas personas que, "por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19". También estará justificado por el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza debido a la epidemia y cuando la persona que se encargara habitualmente del cuidado del dependiente "no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas" relacionadas con el coronavirus.

- **Adaptación de jornada:** El derecho a la adaptación de la jornada puede referirse al tiempo de trabajo u otro aspecto de las condiciones de trabajo. Puede consistir en cambio de turno, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o teletrabajo, entre otras. Debe ser acordada por la empresa y la persona trabajadora.



Si un trabajador o trabajadora ya se encontrara disfrutando de una adaptación de la jornada para conciliar o de una reducción por cuidado "podrá renunciar temporalmente a ella o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas" para esta emergencia.

- **Reducción de jornada:** puede alcanzar hasta 100% de la jornada laboral (con reducción proporcional de salario).

La medida tenía vigencia hasta un mes después del estado de alarma, y ahora se añaden dos meses más.

3. Modificaciones en el Régimen de Clases Pasivas

Se procede a la integración efectiva del Régimen de Clases Pasivas en el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tal y como se contemplaba en la atribución de competencias prevista en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales. Hasta este cambio, dependían del Ministerio de Hacienda. El RDL 15/2020 establece la adaptación de todo lo que tiene que ver con la nueva dependencia orgánica del sistema de Clases Pasivas y la integración de la gestión del sistema de Clases Pasivas en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, si bien transitoriamente recaerá en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. **Esta modificación de la adscripción organizativa no altera para este colectivo:**

1. **Ni los derechos de pensión que se están cobrando.**
2. **Ni las condiciones futuras de acceso a la pensión.**
3. **Ni la financiación del sistema.**
4. **Ni afecta a otras cuestiones, como las condiciones en materia sanitaria de la Mutualidad de Funcionarios.**

Además, otro punto importante es que el Estado transferirá el importe necesario para la financiación de todo el gasto por la gestión del sistema de Clases Pasivas; por ello, no recaerá en las entidades gestoras de la Seguridad Social y, por tanto, no se pagará con las cotizaciones sociales. Este importe no solo se refiere al ocasionado por el pago de las prestaciones, sino también a todo el gasto derivado de la gestión del sistema.

El objetivo que se persigue es unificar en un mismo Ministerio de los diferentes sistemas de pensiones. CCOO cree que los cambios que se han efectuado y que se tendrán que efectuar para la integración total de la gestión del sistema de Clases Pasivas por las entidades de la Seguridad Social deben ser para mejorar el servicio y la gestión de las prestaciones.

CCOO ha planteado en reiteradas ocasiones que, entre otras cuestiones, se deben abordar las siguientes:

1. El Régimen de Clases Pasivas es un régimen que tiene que mantenerse, máxime cuando es un colectivo a extinguir desde el mismo momento en el que no se incorporan nuevas personas desde 2011.
2. Hace falta una revisión y revalorización de los Haberes Reguladores de los grupos y subgrupos del A2, B, C1, C2 y E, aproximándolos a los salarios reales, reduciendo la pérdida de poder adquisitivo una vez se procede a la jubilación y las diferencias entre grupos.
3. Es necesaria también una revisión de prestaciones, como la de orfandad, inferiores a las del sistema de Seguridad Social.
4. Hay que adaptar para el ámbito del Régimen de Clases Pasivas el cómputo del servicio social femenino para la jubilación anticipada, tal y como ya ha reconocido el Tribunal Supremo para el Régimen de la Seguridad Social que reconoce los servicios prestados a través de esta institución creada durante el franquismo.

Por último, esperamos que el cambio de adscripción orgánica permita una mejor atención al colectivo y una mejora de los canales, hasta ahora casi inexistentes, de interlocución con las organizaciones sindicales para tratar de introducir mejoras en el sistema de Clases Pasivas.

4. Contratación Pública

La disposición final cuarta modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 159 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público cuando regula el acto de apertura de los sobres o archivos electrónicos de los licitadores que contengan la oferta evaluable a través de criterios cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas, dentro del procedimiento abierto simplificado, eliminando la exigencia que la apertura de los sobres tenga lugar en todo caso mediante acto público.

5. Otras medidas

1. **Acceso a la prestación por desempleo de las personas despedidas en esta crisis en el periodo de prueba de sus contratos.** La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo. Este tipo de despido ha sido frecuente en el estado de alarma por el COVID-19 y suponía que las personas afectadas no tenían acceso a ninguna prestación.
2. **Acceso a la prestación por desempleo a las personas que habían dejado un empleo para acceder a otro, que no llegó a materializarse a raíz de la crisis.** Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta los trabajadores que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de

2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si ésta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

3. En relación con los ERTEs:

- **Se incrementa el ámbito de aplicación de los ERTEs por causa de fuerza mayor para cubrir caídas significativas de actividad en aquellos sectores considerados esenciales que también han visto reducidos sus ingresos** (modificación art. 22 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo). Se modifica también la regulación de los ERTEs por causa de fuerza mayor, para cubrir las reducciones significativas de actividad en aquellos sectores considerados esenciales, pero que se han visto afectados por las medidas de reducción de la movilidad y han visto mermados sus ingresos. Así, las **empresas que prestan servicios esenciales pueden hacer ERTE sobre la plantilla que no cumple con esas tareas necesarias**. Las empresas que desarrollan actividades calificadas como esenciales pueden acogerse a ERTE por la parte de actividad que no esté afectada por este carácter esencial. Esta posibilidad, sólo afecta a aquella parte de las actividades esenciales que las autoridades sanitarias hayan permitido reducir (por ejemplo, odontólogos, oftalmólogos, fisioterapeutas, respecto de aquella parte de la plantilla que no atienda los servicios requeridos por Sanidad...).

Como consecuencia, se diferenciarán los trabajadores que realizan las labores denominadas esenciales por las autoridades sanitarias y los que no en una empresa determinada.

- **Sanción para los ERTEs fraudulentos**. Será sancionable la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación con el empleo, que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquéllas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

La responsabilidad empresarial implicará en este supuesto la devolución, por parte de la empresa, de las prestaciones indebidamente percibidas por sus trabajadores. El trabajador conservará el derecho al salario correspondiente al periodo de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

4. **Mayor protección para los trabajadores fijos discontinuos**. Se amplía la cobertura establecida en el Real Decreto-ley 8/2020 a los trabajadores fijos discontinuos que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas como consecuencia del COVID-19 y que no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario.

Se podrán incorporar al ERTE de su empresa, pudiendo percibir prestaciones por desempleo aun cuando hubiesen agotado su derecho a cobrarlo. Es el caso de muchos empleos asociados a las actividades de temporada que empiezan ya en esta época y que trabajan sólo unos meses del año, especialmente, en el turismo.

Estos trabajadores tendrán una prestación de 90 días independientemente de que hayan consumido su desempleo o de haber cumplido los periodos mínimos de cotización requeridos para acceder a la prestación.

5. **Se refuerzan los mecanismos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para perseguir aquellos ERTE que puedan resultar fraudulentos. Igualmente, se suspenden los plazos de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo en los casos en los que la intervención del organismo sea necesaria para garantizar la protección del interés general o por estar relacionados con el Covid-19.

6. **Rescate de fondos de pensiones**. Los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado y del sistema de empleo de aportación definida o mixtos podrán solicitar hacer efectivos sus derechos consolidados. Los partícipes de planes de pensiones del sistema de empleo de prestación definida o mixtos también podrán solicitarlo en caso de estar afectados por un ERTE, la suspensión de apertura al público de establecimientos o el cese de actividad, derivados de la crisis sanitaria del COVID-19, bajo determinadas circunstancias.

Madrid, 27 de abril de 2020

