

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

Anàlisi:

**Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març,
Reial Decret Llei 9/2020, de 27 de març,
i del Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març
des de la perspectiva de l'aplicació al personal
al servei dels ajuntaments.**

Nota jurídica nº 3. Març 2020

1. Introducció

L'anàlisi realitzat té com a objectiu sintetitzar i donar resposta a qüestions que es plantegen arran de l'aprovació del Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, del Reial Decret Llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries en l'àmbit laboral per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19 i del Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de lluita contra la COVID-19, partint de la base que es realitza des d'una primera aproximació i que, per tant, podrà ser objecte de noves reflexions i plantejaments.

El RDLlei 8/2020, l'objectiu de les mesures adoptades van orientades a protegir els treballadors i treballadores, famílies i col·lectius vulnerables, donar suport a l'activitat productiva i al manteniment de l'ocupació, així com reforçar la lluita contra la malaltia.

Analitzarem les mesures previstes en els articles 5, 6 i 22 i següents del RDLlei 8/2020, de 17 de març, en el qual s'ha de ressaltar d'entrada que el text normatiu no fa cap previsió concreta en el seu articulat que refereixi al personal al servei de les administracions públiques i no regula expressament un àmbit d'aplicació, la qual cosa obliga a l'anàlisi de cada disposició concreta i de cada mesura acordada en els diferents articles i valorar si resulten d'aplicació a l'AP i en concret als Ajuntaments.

L'evolució de la situació d'emergència derivada de la crisi sanitària COVID-19 ha portat al Govern estatal a dictar dos RDLlei més, **el RDLlei 9/2020** que complementa el RDLlei 8/2020, i **el RDLlei 10/2020**.

El RDLlei 9/2020 té com objectius fonamentals el manteniment de l'activitat en centres sanitaris i d'atenció a les persones grans, necessitat d'arbitrar les mesures i els instruments que contribueixin a pal·liar els efectes de la crisi sanitària sobre les persones treballadores, amb complementàries i noves **mesures extraordinàries de protecció de l'ocupació que analitzarem segons afecti el personal dels ajuntaments**: a) **la impossibilitat d'extinció del contracte ni acomiadament** per les causes en què s'empara la suspensió del contracte o reducció de jornada previstes a l'article 22 i 23 del RDLlei 8/2020; b) i **la interrupció del còmput de la durada dels contractes temporals** que en atenció a la situació generada per la

crisi sanitària de la COVID-19 han estat suspesos en processos de regulació de suspensió temporal d'ocupació (ERTO).

El RDLlei 10/2020 té com a objectiu regular de forma imperativa **un permís retribuït recuperable i obligatori, limitat en el temps del 30 de març al 9 d'abril**, amb les excepcions regulades a l'annex de dita norma i que abordarem especialment pel que fa a l'àmbit subjectiu d'aplicació al personal dels Ajuntaments.

2. Reial Decret Llei 8/2020: Mesures concretes d'organització del treball i mesures de conciliació laboral amb la vida familiar i personal

2.1 Caràcter preferent del treball a distància

L'article 5 regula el caràcter preferent del treball a distància del personal laboral; això portarà, i de fet ja ha portat, a **establir sistemes alternatius d'organització** sempre que sigui tècnicament i raonablement possible i si l'esforç d'adaptació necessari resulta proporcional.

Les mesures organitzatives, preferentment el **treball a distància o no presencial, han de ser prioritàries davant el cessament temporal o la reducció de l'activitat i tenen l'objectiu de donar continuïtat de l'activitat laboral** i al manteniment de les relacions laborals per tal que es puguin reiniciar amb normalitat.

No es posa en dubte que aquesta disposició sigui aplicable al personal laboral que presta serveis a l'Administració local i, malgrat que l'article no fa referència al personal funcionari, les administracions públiques poden – de fet així ho han fet – establir **mesures organitzatives de treball no presencial** per a tots els seus empleats públics.

2.2 Adaptació de l'horari i reducció de la jornada de treball

L'article 6 regula el dret a l'adaptació de l'horari i de reducció de jornada com a mesures concretes de conciliació de la vida laboral i familiar davant les circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per a evitar la transmissió comunitària de la COVID-19.

Es reconeix aquest dret a les persones treballadores per compte d'altri que acreditin deures de cura respecte del cònjuge o la parella de fet, així com respecte dels familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora.

S'entén que concorren **circumstàncies excepcionals**:

- Quan sigui necessària la presència de la persona treballadora per a l'atenció d'alguna de les persones indicades anteriorment que per raons d'edat, malaltia o discapacitat necessiti d'una cura personal.
- Quan existeixin decisions adoptades per les autoritats governatives relacionades amb la COVID-19 que impliquin el tancament de centres educatius o de qualsevol altra naturalesa que dispensaran de la cura o atenció a la persona necessitada.
- Quan sigui requerida la presència de la persona treballadora que, fins al moment, s'hagi encarregat de la cura o l'assistència directa del cònjuge o familiar fins al segon grau per causes justificades amb la COVID-19.

El dret es configura com un **dret individual de cadascun de les persones treballadores progenitores o cuidadores**, que ha de ser **motivats, raonable i proporcionat** en relació amb la situació de l'empresa, sobretot quan siguin vàries les persones treballadores que accedeixin al mateix dret en la mateixa empresa.

D'acord amb el redactat de la disposició, i de l'article 51 de TREBEP, no es posa en dubte que aquesta disposició sigui aplicable al personal laboral al servei dels ajuntaments.

2..2. 1 En relació amb l'adaptació de l'horari de la jornada de treball:

La **concreció inicial del dret a adaptar l'horari correspon a la persona treballadora** i pot referir-se també a altres condicions de treball com: canvi de torn, alteració d'horari, horari flexible, jornada partida o continuada, canvi de centre de treball, canvi de funcions, canvi de la forma de prestació del treball (inclòs el treball a distància); o **qualsevol altre canvi de condicions que estigui disponible o es pugui implantar de forma raonable i proporcional**, tenint en compte el caràcter temporal i excepcional de les mesures contemplades en la norma, **limitat a la durada de l'adaptació al període excepcional a causa de la COVID-19**.

En conseqüència, per poder exercir aquest dret s'hauran d'**acreditar les circumstàncies excepcionals** com a pressupòsit del seu atorgament, determinar la concreció dels canvis proposats, sense que la norma prevegi la possibilitat de refusar aquest dret tret que la mesura no sigui motivada, raonable i proporcionada. Per tant, s'haurà de valorar en cada cas concret

aquestes circumstàncies i posar-les en relació amb els serveis públics prioritaris i essencials a garantir, d'acord amb el pla de contingència que hagi aprovat cada organització.

Consegüentment, d'acord amb el redactat de la disposició i de l'article 51 de TREBEP, no es posa en dubte que aquesta disposició sigui aplicable al personal laboral al servei dels ajuntaments.

2.2.2 En relació amb la reducció especial de la jornada de treball:

La reducció especial de la jornada de treball en les situacions previstes en l'article 37.6 – reducció de jornada per cura de fills o familiars del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors (en endavant TRET) – **quan concorrin les circumstàncies excepcionals previstes.**

Expressament es preveu que aquesta **reducció especial es regirà per l'article 37.6 i 37.7 del TRET i normativa concordant i comportarà la reducció proporcional de les retribucions.**

La reducció de jornada ha de ser comunicada amb 24 hores d'antelació i **podrà assolir el 100% de la jornada si resulta necessari**, sense que això impliqui un canvi de naturalesa a efectes d'aplicació dels drets i garanties establerts en l'ordenament per a la situació prevista en l'article 37.6 del TRET. Si la reducció de jornada arriba fins al 100%, el dret de la persona treballadora haurà de ser justificat, raonable i proporcionat en atenció a la situació de l'entitat *empleadora*.

En el supòsit del segon paràgraf de l'article 37.6 del TRET, no serà necessari que el familiar que precisi d'atenció i cura no desenvolupi una activitat retribuïda.

Si la persona treballadora ja gaudeix d'una adaptació de la seva jornada per conciliació o reducció de jornada per cura de fills o familiar o d'algun dels drets de conciliació previstos en l'ordenament laboral, inclosos els establerts en l'article 37, es podrà renunciar temporalment a aquest o es tindrà dret a la modificació dels termes del seu gaudiment, d'acord amb les condicions establertes en l'apartat 4 de l'article 6.

En conseqüència, aquesta **mesura seria també aplicable al personal laboral de les corporacions locals.**

2.3 Mesures per a la de flexibilització dels mecanismes d'ajustament temporal: Suspensió de contractes de treball (ERTO) i reduccions de jornada

Al capítol II, articles 22 i 23 del RDLlei 8/2020, sota la denominació de mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajustament temporal d'activitat amb **l'objectiu d'evitar acomiadaments** s'acorden: a) *Mesures excepcionals en relació amb els **procediments de suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major***; b). *Mesures excepcionals en relació amb els **procediments de suspensió i reducció de jornada per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció***.

L'objectiu del RDLlei 8/2020 és regular diferents **especialitats en la tramitació dels procediments de regulació de suspensió de l'ocupació**, d'acord amb la normativa bàsica que els regula continguda a l'article 47 del TRET i en el RD 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Ara bé, hem de tenir present la **disposició addicional 17_a del TRET** que regula expressament **la inaplicació a les administracions públiques dels procediments de suspensió del contracte i la reducció de la jornada regulats a l'article 47 del TRET**.

Conseqüentment, aquestes mesures excepcionals previstes en els articles 22 i 23 en relació amb aquests procediments de **SUPENSIÓ DELS CONTRACTES DE TREBALL I DE REDUCCIÓ DE JORNADA no són d'aplicació al personal laboral de les entitats locals**.

2.4 Mesures d'organització del treball i plans de contingència

Com ja hem advertit, el RDLlei 8/2020 està directament adreçat al sector privat i no té en compte les especificitats en matèria de personal del sector públic. Per això, en els supòsits de **suspensió forçosa de l'activitat de determinats serveis municipals** com a conseqüència de la situació d'emergència sanitària provocada per la COVID-19 (escoles bressol, casals de gent gran, etc...), **cada entitat local haurà d'acordar les mesures preventives i organitzatives que siguin necessàries per tal de regular l'ocupació del personal laboral i/o funcionari afectat**, dins de l'àmbit de competències atribuïdes als municipis en el pla d'actuació del PROCICAT activat per la Generalitat de Catalunya i actualment de conformitat amb allò que estableix el RDLlei 10/2020.

La Instrucció 2/2020, d'11 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2 va acordar, d'entre d'altres, les següents mesures al seu apartat 3.8: *En cas **de suspensió de les activitats del centre de treball** on es presten serveis (educatius, assistencials o altres), s'habilitaran mecanismes de readaptació funcional per al personal afectat, bé sigui de manera presencial o bé en la modalitat de teletreball, els quals es concretaran en el pla de contingència departamental a què fa referència al punt 3.6 d'aquesta Instrucció.*

En la posterior Instrucció 3/2020, de 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2, va acordar el següent: *b) La resta d'empleats públics que no resultin adscrits a la prestació d'activitats i serveis públics bàsics i estratègics tenen, per expressa disposició de l'autoritat sanitària, la mobilitat reduïda i, en conseqüència, es concediran **permisos per deures inexcusables de caràcter públic a l'empara de l'article 96.1.d) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i normativa laboral concordant. Així mateix, **es concediran permisos per deures inexcusables de caràcter públic als empleats públics que presten serveis en centres de treball tancats per expressa disposició de l'autoritat sanitària.***

D'altra banda, l'Administració General de l'Estat va acordar mitjançant la Resolució del Secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública, de 12 de març de 2020: La permanència en el domicili del personal al servei de la Administración General del Estado que como consecuencia de la **suspensión temporal de actividades en sus unidades o centros de trabajo**, no haya sido reubicado en otros, **tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.**

Les mesures a adoptar per cada ens local dependran de la singularitat del seu personal (nombre d'empleats afectats, capacitat funcional, etc...) i dels serveis d'adscripció, i s'hauran de posar en relació amb les altres mesures organitzatives que es puguin prendre per tal de garantir **els serveis declarats com a essencials al municipi i de conformitat amb la normativa estatal posterior RDLlei 10/2020.**

Tots es plans d'organització i totes les mesures s'hauran de readaptar de conformitat amb allò establert en el RDLlei 10/2020 , de 29 de març, que com veurem posteriorment, regula de

forma imperativa a partir del dia 30 de març un permís retribuït de caràcter obligatori per a totes les persones treballadores per compte d'altri que cessin l'activitat amb motiu de l'aprovació d'aqueix RDLeï 10/2020.

3. RDLeï 9 /2020: Mesures extraordinàries en relació amb la vigència dels contractes de treball: Límits a l'extinció de contractes de treball per causa de força major i causes objectives, i interrupció del termini de durada dels contractes temporals

Amb l'objectiu d'establir instruments addicionals als ja adoptats mitjançant el RDLeï 8/2020 que contribueixin a pal·liar les greus conseqüències que la crisi sanitària provocada per la COVID-19, el RDLeï 9/2020 ha aprovat **dues mesures extraordinàries que incideixen de forma directa en la vigència dels contractes del personal laboral** amb relació als quals valorarem la determinació del seu àmbit d'aplicació als ajuntaments.

D'acord amb la disposició final tercera del RDLeï 9/2020 aquestes mesures exposades mantindran la seva vigència durant l'estat d'alarma decretat pel RD 463/2020 i les seves possibles pròrrogues.

3.1 Límits a les causes d'acomiadament per força major i per causes objectives

L'article 2 del RDLeï 9/2020 que, efectivament resulta d'aplicació als ajuntaments, prohibeix la possibilitat d'acordar l'extinció per causes objectives dels contractes del personal laboral emparades tant en la situació de força major com en qualsevol causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció ocasionada com a conseqüència de la crisi sanitària provocada per la COVID-19.

Amb aquesta disposició s'impedeix qualsevol extinció contractual que es justifiqui en alguna de les causes relacionades a l'article 22 del RDLeï 8/2020 (pèrdues d'activitat com a conseqüència de la COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin la suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o mercaderies,

manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries com a conseqüència del contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu), i es regula de forma explícita que en cas de produir-se aquest tipus d'extincions es consideraran no justificades.

Tot i que el RDLeí 9/2020 no regula de forma explícita les **conseqüències jurídiques que poden derivar-se en cas d'incompliment** d'aquesta prohibició, s'ha de considerar que aquelles extincions dels contractes del personal laboral al servei dels ens locals que la contravinquin podrien ser declarades com a **acomiadaments improcedents** en cas que siguin impugnades davant la jurisdicció social, essent d'aplicació les conseqüències regulades a l'**article 56 ET**.

3.2 Interrupció del còmput del termini de durada dels contractes temporals

L'**article 5 del RDLeí 9/2020** estableix una segona mesura extraordinària establint la interrupció de la durada d'aquells contractes temporals que literalment s'hagin suspès mitjançant els procediments de regulació temporal de l'ocupació, derivats dels arts. 22 i 23 RD Llei 8/2020 i l'article 47 del TRET, com a conseqüència de la paralització de l'activitat econòmica derivada de la declaració de l'estat d'alarma, i per tant, **només en aquells casos en què aquesta situació impedeixi continuar amb la prestació dels serveis, tal com es justifica als paràgrafs 8 i 9 de l'exposició de motius del RDLeí 9/2020**.

Tenint en compte que, tal com s'ha exposat amb relació als articles 22 i 23 del RDLeí 8/2020, **els procediments de regulació temporal de l'ocupació establerts a l'article 47 ET, i en els articles 22 i 23 del RDLeí 8/2020, no són d'aplicació a les administracions públiques (DA 17a TRET), aquesta mesura no té cap incidència en relació amb la vigència dels contractes temporals del personal laboral al servei dels ajuntaments que podran ser extingits d'acord amb les causes i dates establertes als respectius contractes, sense que infereixi cap interrupció en la seva durada, que tampoc s'haurà de veure afectada per les causes d'extinció previstes en l'article 2 del mateix RDLeí 9/2020.**

4. RDLeí 10/2020: Permís retribuït recuperable de caràcter obligatori

El RDLeí 10/2020 regula un **permís retribuït recuperable** per a tota persona treballadora per compte d'altri que presti servei en empreses o entitats del sector públic o privat, **quan**

l'activitat no hagi estat suspesa com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma establerta pel RD 463/2020, de 14 de març (articles 8 i ss).

Aquest permís s'estableix amb **caràcter obligatori i limitat en el temps**, en concret, entre el **30 de març i el 9 d'abril** ambdós inclosos.

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació del permís

En aquesta definició es comprèn lògicament el personal laboral dels ajuntaments i es qüestiona si s'incorpora al personal funcionari, que cessa en l'activitat també amb motiu del RDLeí 10/2020.

Malgrat la DA primera del mateix RDLeí 10/2020, i trobar-nos a l'espera dels aclariments i instruccions pertinents de les diferents AP, la resposta s'inclina a favor d'incloure el personal laboral i funcionari **en base a un doble motiu: a) la imperativitat de la norma** que li atorga un caràcter no disponible; b) **la finalitat de la seva aplicació** la finalitat de l'aplicació que ha de comprendre a tot el personal que ha de cessar en l'activitat laboral i no es troba expressament expecionat per la pròpia norma.

Així, la meritada **disposició addicional primera** del RDLeí 10/2020 fa referència als empleats públics atorgant competència a l'Administració local per dictar les instruccions i resolucions necessàries per tal de regular la prestació de serveis públics bàsics i essencials que es determinin, però no expressa que aquesta competència sigui per disposar i no aplicar el meritat permís, que com ja hem dit es configura en una norma imperativa i amb caràcter obligatori per a tota persona treballadora per compte d'altri.

En l'àmbit local, doncs, s'exceptua la seva aplicació al personal següent:

- ✓ Aquell que presta serveis en sectors qualificats d'essencials d'acord amb l'annex del RDLeí 10/2020.
- ✓ Aquell que estigui de baixa per incapacitat temporal o tingui suspès el contracte per altres motius.
- ✓ Aquells que poden continuar prestant serveis mitjançant el teletreball o qualsevol altra modalitat no presencial de prestació de serveis.

D'acord amb l'**annex del RDLeí 10/2020** es determinen com a **serveis essencials, als quals no els serà d'aplicació el permís retribuït recuperable**, amb el ben entès que no cessen en l'activitat, els següents sectors amb afectació en l'àmbit local:

- ✓ Centres, serveis i establiments sanitaris així com al personal que tinguin cura de persones grans, menors, dependents o amb discapacitat.
- ✓ Serveis propis de prevenció de riscos laborals, en qüestions urgents.
- ✓ Els que prestin serveis de neteja, manteniment, reparació d'averies urgents i vigilància, així com que prestin serveis en matèria de recollida, gestió i tractament de residus perillosos, així com de residus sòlids urbans, perillosos i no perillosos, recollida i tractament d'aigües residuals, activitats de descontaminació i altres serveis de gestió de residus i transport i retirada de subproductes o en qualsevol de les entitats pertanyents al sector públic, de conformitat amb el que estableix l'article 3 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.
- ✓ El personal amb legislació específica pròpia d'acord amb el que disposa l'article 4 del TREBEP; entre d'altres, el personal de les forces i cossos de seguretat com és la policia local, dels quals s'hauran de dictar les instruccions i resolucions necessàries per determinar el règim jurídic aplicable en referència al caràcter essencial dels seus serveis.
- ✓ Tampoc s'aplicarà el permís retribuït recuperable a les empreses adjudicatàries de contractes d'obres, serveis i subministraments del sector públic que siguin indispensables per al manteniment i seguretat dels edificis i l'adequada prestació dels serveis públics, inclosos aquells no presencials, sense perjudici del que disposa l'article 34 del RD Llei 8/2020.
- ✓ Tampoc s'aplicarà en aquells sectors que, tot i no ser essencials, hagin sigut objecte de contractació d'urgència pel sector públic d'acord amb l'article 120 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic.

4.2. Contingut del permís retribuït recuperable

Durant aquest permís es manté el dret a la retribució corresponent en servei ordinari que inclourà el salari base i els complements salarials.

La recuperació de les hores no treballades s'haurà de fer des del moment de la finalització de l'estat d'alarma **fins al 31 de desembre del 2020**.

El RD Llei 10/2020 **obliga a negociar** amb els representants dels treballadors, en un període màxim de 7 dies, un acord per tal d'establir **les condicions en què s'hauran de recuperar les hores no treballades**, ja sigui de **forma total o parcialment**, així com preveure els dies i hores en les quals s'hauran de recuperar.

La comissió negociadora o, si s'escau, la mesa de negociació s'haurà de constituir en l'improrrogable termini de 5 dies i les parts hauran de negociar de bona fe per aconseguir un acord. Tanmateix, el RDLeï 10/2020 permet la substitució del període de consultes pels procediments de mediació o arbitratge previstos en la normativa laboral o del TREBEP.

En el supòsit que no s'arribi a un acord, l'empresa notificarà a les persones treballadores i a la comissió representativa en el termini de 7 dies la decisió de recuperació de les hores de treball no prestades durant l'aplicació d'aquest permís.

A més a més, **aquesta negociació no podrà afectar els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment ni tampoc la jornada màxima anual** prevista, així com el descans diari i setmanal que estigui pactat en negociació col·lectiva.

En conseqüència, respectant els mínims anteriors, les parts podran negociar la manera de recuperar les hores de forma total o parcial així com la seva compensació per altres dies, com per exemple podrien ser els dies d'assumpes particulars o els d'excés de jornada.

5. Conclusions

5.1. Les mesures previstes al RDLeï 8/2020 analitzades:

- **Resulta d'aplicació al personal laboral dels ajuntaments els permisos i les mesures** establertes tenint en compte les referències explícites a les persones treballadores per compte d'altri i a la normativa pròpiament laboral que els resulta d'aplicació.
- **Resulta d'aplicació als ajuntaments les mesures pertinents i extraordinàries per habilitar el teletreball i el treball a distància** aplicable a tot el seu personal, laboral i funcionari.
- **No resulta d'aplicació als ajuntaments les mesures de suspensió temporal de contractes de treball (ERTO) i de reduccions de jornada** en aplicació de l'article 47 del TRET, que **no són d'aplicació a les administracions públiques** de conformitat amb la **DA 17 del TRET**.

5.2 . Les mesures previstes al RDLlei 9/2020 analitzades:

- **Resulta d'aplicació als ajuntaments la prohibició que impedeix qualsevol extinció contractual laboral** que es justifiqui en alguna de les causes relacionades a l'article 22 del RDLlei 8/2020.
- **No resulta d'aplicació als ajuntaments la interrupció del termini de durada dels contractes de treball temporal** atès als ajuntaments no es pot donar el fet causant legal habilitant que integra la norma, és adir, que els contractes de treball temporals es trobin incursos en processos de suspensió previstos en els articles 22 i 23 del RDLlei 8/2020, doncs que com ja hem vist no resulten d'aplicació als Ajuntaments.

5.3. Les mesures previstes en el RDLlei 10/2020 analitzades:

- **Resulta d'aplicació a tot el personal, funcionari i laboral, al servei dels Ajuntaments el permís retribuït obligatori recuperable des de el 30 de març fins el 9 d'abril** si cessa en l'activitat amb motiu d'aquest RDLlei 10/2020 i sempre que no realitzi activitats essencials excloses expressament a l'annex de la norma.

6. Referències normatives

- Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.
- Reial Decret Llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19.
- Reial Decret-Llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la COVID-19.
- Resolució PDA/739/2020, de 15 de març, relativa a la Instrucció 3/2020, de 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal

al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.

- Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19.
- Instrucció 3/2020, de 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.
- Instrucció 2/2020, d'11 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

(de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**)

Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 93.402.22.76

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans

