

**Medidas Laborales contenidas en el
Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril,
de medidas urgentes complementarias
para apoyar la economía y el empleo**

22 de abril de 2020

A continuación destacamos las principales novedades en materia laboral contenidas en el RD-Ley 15/2020, de 21 de abril:

1. ERTES de Fuerza Mayor

Se introduce una modificación en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, relativo a los ERTES de fuerza mayor.

De este modo, la fuerza mayor de una actividad esencial podrá tener carácter parcial y no extenderse, por tanto, a toda la plantilla de una empresa. Como consecuencia, se diferenciarán los trabajadores que realizan las labores denominadas esenciales por las autoridades sanitarias y los que no en una empresa determinada.

2. Contratos Fijos Discontinuos

Se refuerza la protección de las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos, ampliando la cobertura regulada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a aquellas personas trabajadoras que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas, como consecuencia del COVID-19 y que, o bien disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o bien no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para acceder a dicha prestación.

Estos trabajadores podrán incorporarse a los ERTE o podrán percibir una prestación aun cuando hubiesen agotado el desempleo. Es el caso, por ejemplo, de muchos empleos asociados a las actividades de temporada que empiezan en esta época y que trabajan tan solo unos meses del año. Estos trabajadores tendrán una prestación de 90 días independientemente de que hubiesen consumido su desempleo o de que hubiesen cotizado.

En el caso de estos trabajadores si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

3. Contratos extinguidos en periodo de prueba y rescisión voluntaria

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 con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada a alta, las personas trabajadoras 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 esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.

4. Trabajadores autónomos

Los trabajadores y trabajadoras autónomas tenían de plazo hasta el mes de junio del 2019 para realizar la opción por alguna Mutua colaboradora con la Seguridad Social para la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social. El Real Decreto Ley aprobado por el Gobierno permite que, los que se dispongan a realizar la solicitud de cese de actividad, puedan optar al mismo tiempo por una mutua. El proceso garantiza que la nueva entidad les pueda reconocer el derecho y facilitar su tramitación.

Igualmente, también podrán solicitar la prestación de la Incapacidad Temporal a partir de ese momento también en la Mutua por la que opten.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que no hubieran ejercitado la opción prevista en el artículo 83.1.b) texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, ni la opción por una mutua deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83.1.b), anteriormente citado, ejercitando la opción y formalizando el correspondiente documento de adhesión en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma. Dicha opción surtirá efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo de tres meses.

Una vez transcurrido el plazo para llevar a cabo la opción sin que el trabajador hubiere formalizado el correspondiente documento de adhesión, se entenderá que ha optado por la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, produciéndose automáticamente la adhesión con efecto desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de tres meses a que se refiere el párrafo anterior.

5. Inspección de Trabajo

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.

Se refuerzan los mecanismos de control y sanción recogidos en el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, configurándose una sanción específica aplicable a las empresas que presenten solicitudes fraudulentas para la obtención de ERTE. Así se sancionará a las empresas que efectúen declaraciones, o faciliten, comuniquen o consignen datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

La sanción consiste en que la empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa por parte de la persona trabajadora.


6. Trabajo a distancia y reducción de jornada

Se prorroga dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia (teletrabajo) así como el derecho de adaptación del horario y reducción de jornada introducido por medio del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, con el propósito de garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto del COVID-19.

PKF Attest

Área Jurídico Laboral

 comunicacion@pkf-attest.es

 944 24 30 24 | 915 56 11 99