

Nota Informativa Especial COVID-19 (Nº14):

Medidas laborales aprobadas por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

Índice

- A. Prórroga de la vigencia del carácter preferente del teletrabajo y del derecho de adaptación del horario y reducción de jornada
- B. Extensión de las situaciones legales de desempleo a supuesto de extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba
- C. Normas para la disponibilidad de derechos consolidados en planes de pensiones derivadas de situaciones generadas por el Covid-19
- D. Cotizaciones en situación de inactividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena
- E. Suspensión de plazos en el ámbito de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- F. Régimen sancionador
- G. Prestación extraordinaria por cese de actividad
- H. Protección por desempleo a los trabajadores fijos-discontinuos
- I. Ampliación de supuestos de suspensión y reducción de jornada por Fuerza Mayor
- J. Especialidades del régimen de solicitud de aplazamientos del RDL 11/2020

Madrid, 22 de abril 2020

El 22 de abril de 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo** (el “**RDL 15/2020**”) por el que se establece un nuevo paquete de medidas económicas y sociales.

El RDL 15/2020 incorpora medidas de carácter laboral que amplían y desarrollan las ya adoptadas mediante los reales decretos-leyes aprobados en los últimos días, y especialmente por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (el “**RDL 463/2020**”), y el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “**RDL 8/2020**”).

A. Prórroga de la vigencia del carácter preferente del teletrabajo y del derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Se establece que los artículos 5 y 6 del RDL 8/2020 relativos al carácter preferente del teletrabajo y al derecho a la adaptación del horario y de la jornada se mantendrán vigentes durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en la disposición final décima del RDL 8/2020 (recuérdese que dicha disposición en su redacción actual establece que estas medidas estarán en vigor un mes más desde la finalización del estado de alarma).

B. Extensión de las situaciones legales de desempleo a supuesto de extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba

Aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se haya extinguido durante el periodo de prueba a instancias de la empresa a partir del 9 de marzo se considerarán en situación legal de desempleo.

Por otro lado, las personas trabajadoras que hayan resuelto su contrato de trabajo a partir del 1 de marzo de 2020 por tener un compromiso de empleo en otra empresa, cuyo contrato de trabajo no se haya formalizado como consecuencia del Covid-19, se considerarán en situación legal de desempleo y en situación de asimilación al alta.

C. Normas para la disponibilidad de derechos consolidados en planes de pensiones derivadas de situaciones generadas por el Covid-19

Se desarrolla la disposición adicional vigésima del RDL 11/2020 por la que se establecen los requisitos para que los partícipes de los planes de pensiones y los asegurados de los planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social puedan hacer afectivos sus derechos consolidados. Se concreta que;

- (i) Los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado y los partícipes en planes de aportación definida o mixta podrán hacer efectivos sus derechos para aquellas contingencias definidas en régimen de aportación definida.
- (ii) También podrán disponer, para aquellas contingencias definidas en régimen de prestación definida o vinculadas a la misma, de los derechos consolidados en caso de estar afectados por un ERTE, por la suspensión de apertura al público de establecimientos o por el cese de actividad como consecuencia del Covid-19 – siempre que lo permita el compromiso por pensiones y lo prevean las especificaciones del plan aprobadas por su comisión de control en las condiciones que éstas establezcan –.
- (iii) Los documentos a presentar ante la entidad gestora de fondos de pensiones para acreditar la condición de partícipe son los enumerados en el artículo.

Además, se regulan los importes de los derechos consolidados disponibles de acuerdo con una serie de reglas y se establecen las condiciones para el reembolso.

D. Cotizaciones en situación de inactividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena

Se dispone que a los trabajadores que hubieran realizado un máximo de 55 jornada reales cotizadas en el año 2019, con efectos de uno de enero de 2020 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad de 2020 una reducción del 19,11 por ciento.

E. Suspensión de plazos en el ámbito de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se suspenden los plazos durante la vigencia del RD 463/2020 y sus prórrogas de:

- (i) Las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;
- (ii) los fijados por los funcionarios del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos;
- (iii) los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa del orden social y de Seguridad Social; y
- (iv) todos los plazos relativos a los procedimientos de imposición de infracciones y sanciones en el orden social y para los expedientes liquidatorias de cuotas de la Seguridad Social.

Para los supuestos (i) y (ii) no se suspenderán los plazos cuando las actuaciones de la Inspección de Trabajo deriven de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma o porque resulten indispensables para la protección del interés general.

F. Régimen sancionador

Se refuerzan los mecanismos de control y sanción del régimen sancionador implantado por el Real Decreto-ley 9/2020, de 24 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19 (el “**RDL 9/2020**”).

Concretamente se amplía la infracción muy grave del artículo 23.1 c) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social incluyendo como conducta sancionable el *“efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones”*.

Se precisa que será sancionable igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al 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 aquellas 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.

En cuanto al reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma que dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas, se aclara que, en tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora.

También se aclara que la persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

G. Prestación extraordinaria por cese de actividad

Se modifica el apartado 7 del artículo 17 del RDL 8/2020 y se establece que los trabajadores autónomos que no hubieran ejercido la opción prevista en el artículo 83.1 b) de la Ley General de la Seguridad Social, deberán, para causar derecho a esta prestación, presentar la solicitud ante una mutua colaboradora con la Seguridad Social entendiéndose desde ese momento realizada la opción prevista en el mencionado artículo con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Junto con la solicitud de la prestación deberán formalizar la correspondiente adhesión con dicha mutua.

H. Protección por desempleo a los trabajadores fijos-discontinuos

Se refuerza la protección de los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas, ampliándose la cobertura regulada en el RDL 8/2020 cuando no puedan reincorporarse a su actividad en las fechas previstas como consecuencia del Covid-19. Concretamente, se otorga protección a:

- (i) Aquellos que se hayan visto afectados por un ERTE;
- (ii) las personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo;
- (iii) las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo; y
- (iv) aquellas personas trabajadoras que habiendo visto interrumpida su actividad o no hubieran podido reincorporarse a la a la misma como consecuencia del Covid-19 y careciesen de los periodos de carencia necesarios para generar la prestación por desempleo actual podrán percibir una prestación contributiva excepcional de 90 días.

I. Ampliación de supuestos de suspensión y reducción de jornada por Fuerza Mayor

La fuerza mayor recogida en el artículo 22.1 del RDL 8/2020 podrá ser parcial y no extenderse a toda la plantilla en aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante la crisis del Covid-19. Así, se establece que la fuerza mayor del citado artículo justificará la suspensión o reducción de jornada de aquellos trabajadores que, dentro de una empresa obligada a mantener parte de su actividad durante el estado de alarma, realicen actividades no esenciales.

J. Especialidades del régimen de solicitud de aplazamientos del RDL 11/2020

Se modifica el artículo 35 del RDL 11/2020 y se introducen especificidades excepcionales al régimen general para solicitar los aplazamientos de pagos de deudas con la Seguridad Social para los meses de abril a junio de 2020.

Pérez-Llorca

- (i) El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total de 12 mensualidades.
- (ii) La solicitud de este aplazamiento determinará la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas por el mismo y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.

Por último, se especifica que será incompatible la concesión simultánea de un aplazamiento y una moratoria por el mismo periodo.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado 22 de abril de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.