

A 27 de abril de 2020.

Nuevas medidas adicionales. Aspectos socio laborales. **(RD-LEY 15/2020 DE 21 de abril)**

Dentro de las denominadas «Medidas para proteger a los ciudadanos y el empleo», el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, encontramos las siguientes novedades en el ámbito socio laboral que os resumimos a continuación:

Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma. (Art. 22 RD 15/2020)

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. 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.

En este último caso, 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.

Se incrementa el ámbito de aplicación de los ERTES por causa de fuerza mayor (Disp. Final 8ª Dos. RDL 15/2020)

El apartado 1 del artículo 22 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo queda redactado de la forma siguiente:

“Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza

mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad».

Se incrementa por tanto 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. *Así, las empresas de sectores esenciales podrán diferenciar a los trabajadores que realizan las labores imprescindibles de los que no, para poder realizar un ERTE.*

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (Disp. Final 8ª Tres. RDL 15/2020)

Los trabajadores **fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas**, que se encuentren en periodo de inactividad productiva, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19, podrán beneficiarse también de las medidas dispuestas en el apartado 1 del artículo 25 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 (reconocimiento del *derecho a la prestación contributiva por desempleo* a las personas trabajadoras afectadas, *aunque carezcan del período de cotización mínimo necesario* así como *no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos*).

Los trabajadores que no pertenecen al grupo anterior y que 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, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por la persona trabajadora durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

Quienes 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. 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.*

Carácter preferente del trabajo a distancia y derecho de adaptación del horario y reducción de jornada. (Art. 15 RDL 15/2020)

Se amplía la vigencia del carácter preferente del trabajo a distancia y del derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (denominado, a partir de ahora, Plan MECUIDA), previstos en el Real Decreto-ley 8/2020, hasta **dos meses después de la vigencia del estado de alarma.**

Como os informamos en anteriores boletines de noticias, el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció las condiciones en las que los empleados podrán solicitar la adaptación de su jornada o la reducción de la misma. Así, los trabajadores que acreditasen deberes de cuidado respecto de su cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a solicitar la adaptación de su jornada y/o a una reducción de jornada cuando se encuentren en estos supuestos:

- Cuando sea necesaria la presencia del empleado para la atención de alguna de las personas antes indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos del cónyuge o familiar hasta segundo grado del empleado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La **adaptación de la jornada de trabajo** permitirá, entre otros, los cambios de turno, la alteración del horario, la implantación de un horario flexible, de jornada partida o continuada, los cambios de centro de trabajo o de funciones que permitan a los trabajadores poder dispensar la atención y cuidado de las personas que precisan del mismo.

En cuanto a la **reducción de jornada**, con carácter adicional a lo ya previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se exige que la solicitud de la reducción deba ser comunicada a la empresa con 24 de horas de antelación a la fecha de efectividad, pudiendo alcanzar hasta un 100% de la jornada si esto resultase necesario.

Autónomos que no hubieran optado en plazo por una Mutua colaboradora de la S.S. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (Disp. Adic. 10.ª Y 11.ª Y FINAL 8.ª. Uno RDL 15/2020)

La Disposición final octava modifica el artículo 17 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, estableciendo que la gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

Los trabajadores autónomos que no hubieran optado por una Mutua 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, que incluirá la cobertura de las contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal.

Suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y lucha contra comportamientos que puedan implicar fraude. (Disp. Adic. 2ª RDL 15/2020)

Esta media se adopta para garantizar la seguridad jurídica y la coherencia con la suspensión de plazos adoptados con carácter general en el seno de las Administraciones públicas.

El periodo de vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la ITSS. Asimismo, no computará tal periodo en la duración de los plazos fijados por los funcionarios del Sistema de ITSS para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos. Se exceptúan aquellas actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general, en cuyo caso se motivará debidamente, dando traslado de tal motivación al interesado.

Durante el periodo de vigencia del estado de alarma, y sus posibles prórrogas, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social.

Todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Se adoptan diferentes medidas en relación con el aplazamiento de deudas con la Seguridad Social de empresas y autónomos. (Disp. Final 10ª. Cuatro. RDL 15/2020)

El artículo 35 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, se introdujo la medida de permitir a empresas y autónomos el aplazamiento con rebaja del tipo de interés del pago de deudas con la Seguridad Social que tengan que ingresarse entre abril y junio de 2020. Ahora, con el fin de dar mayor seguridad jurídica al procedimiento administrativo a seguir:

1. Se simplifica el procedimiento de resolución del aplazamiento, concediéndose mediante una única resolución, con independencia del número de mensualidades que comprenda.
2. Se fija el plazo de amortización y el pago escalonado de la deuda de forma que se hará mediante pagos mensuales y en un plazo 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.
3. Se establece que 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.
4. Por último, se declara este aplazamiento incompatible con la moratoria de cotizaciones sociales a empresas y autónomos regulada en el artículo 34 del mismo Real Decreto-ley 11/2020, considerándose no presentadas las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se haya solicitado y concedido la referida moratoria.

Servicio Laboral ALGALIA.