



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

Aspectos Laborales

22/04/2020

En Sant Cugat del Vallès, a 22 de abril de 2020.

Apreciados,

Hoy se ha publicado el **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo**, en el cual se resumen medidas de todos los ámbitos, no obstante, el presente documento procedemos a analizar única y exclusivamente las medidas laborales.

Como siempre, todo el equipo de **VERSATIL** quedamos a vuestra disposición para ayudaros en todo lo que sea necesario.

Un cordial Saludo,



Patricia Sala
Socia - Abogada
Departamento Laboral
psala@versatil.legal

I. Plan MECUIDA: prórroga de medidas de conciliación laboral y familiar

Se **prórroga dos meses** tras finalizar el estado de alarma, con posibilidad de sucesivas prórrogas, la vigencia de las medidas aprobadas de conciliación laboral y familiar aprobadas en el RD 8/2020 de 17 de marzo consistentes en:

- **Carácter preferente del teletrabajo:** *“Obliga a las empresas adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.”*
- **Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada:** Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten **deber de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora**, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

II. Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma

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.

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo, 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.



Ello supone que los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho a prestaciones extraordinarias concedidas, como el desempleo, aunque en situación normal no tuvieran derecho a las mismas.

III. Nuevas sanciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Se incluye como hecho susceptible de ser sancionado como graves los siguientes hechos:

- Efectuar **declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar 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.

En estos casos se entenderá que la empresa incurre **en una infracción por cada una de las personas trabajadoras** que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

la **empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.**

Las **empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios** correspondientes a la propia actividad, **responderán solidariamente de las infracciones cometidas por la empresa contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.**

La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será **exigible hasta transcurrido 4 años** y 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.

IV. Modificación regulación prestación extraordinaria de desempleo para trabajadores fijos discontinuos

La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que **realizan trabajos fijos y periódicos** que se repiten en fechas ciertas, se realizará en los siguientes términos:

- En el supuesto de que la empresa en la que prestan servicios haya adoptado la decisión de **suspender el contrato o reducir la jornada como resultado de los procedimientos de ERTE por fuerza Mayor**, siempre que se hayan incluido en tal procedimiento, los trabajadores afectados podrán beneficiarse de las mismas medidas económicas.

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.

- Las personas trabajadoras que, **sin estar en la situación de ERTE, 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 el SEPE cuando el interesado solicite su reanudación.

- 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.

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.

- **Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo**, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva.
- **Durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes** para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo.

V. Aplazamiento en el pago de deudas con la tesorería General de la Seguridad Social

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, **podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social** cuyo plazo reglamentario de ingreso **tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020**, pero con las siguientes particularidades:

- Será de aplicación un interés del 0,5%.
- Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los **diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso**.
- 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.
- 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.



El aplazamiento o será incompatible con la moratoria. Las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se haya solicitado la citada moratoria se tendrán por no presentadas, si al solicitante se le ha concedido esta última.

¿Moratoria o aplazamiento de los seguros sociales y las cuotas de autónomos?

| | Moratoria | Aplazamiento |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Legislación | Artículo 34 RDL 11/2020 de 31 de marzo | Artículo 35 RDL 11/2020 de 31 de marzo |
| Duración | Cuotas a pagar seguridad social de los meses de mayo, junio y julio. | Cuotas a pagar a seguridad social desde marzo a julio. |
| Plazo medida | El pago se realizará a los 6 meses. | Se podrá alargar hasta los 5 años. |
| Intereses | No hay intereses. | Si que hay intereses, rebajan el tipo al 0,5% anual. |
| Solicitud | Lo indicada email anterior. | Lo indicado email anterior. |
| Momento pago | Las cuotas se pagarán en noviembre, diciembre y enero junto con las cuotas que correspondan en ese mes (se suman). | De acuerdo a lo que se haya solicitado y aceptado expresamente por la TGSS. |

| | | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
|------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Empresas | Ha presentado ERTE por fuerza mayor | No paga parte proporcional cuotas trabajadores ERTE. | - No paga cuotas ERTE - Aplazamiento | Aplazamiento | Aplazamiento |
| | Ha mantenido actividad | Aplazamiento | - Moratoria - Aplazamiento | - Moratoria - Aplazamiento | - Moratoria - Aplazamiento |
| Autónomos | Prestación cese actividad | Devolverán parte proporcional y si no ha pagado cuota no habrá recargo | - No paga cuota (cese) - Moratoria - Aplazamiento | Aplazamiento | Aplazamiento |
| | Ha mantenido actividad | Pagar cuota | Aplazamiento | - Moratoria - Aplazamiento | - Moratoria - Aplazamiento |