

Euskal Herria, 2020ko apirilaren 23an



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

El RDL 15/2020 aprobado el 21 de abril por el Consejo de Ministros y Ministras es un texto muy complejo con una gran diversidad de medidas, en este documento vamos a tratar de resumir las más importante a nivel laboral.

Texto Original

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/22/pdfs/BOE-A-2020-4554.pdf>

Código Digital COVID en el BOE

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355

Documentación Legal COVID ESK

<https://www.esk.eus/index.php/es/component/tags/tag/covid-legislacion>

1. Teletrabajo y medidas de conciliación

El artículo 15 del RDL 15/2020 prórroga tanto las medidas para preferencias el teletrabajo como las medidas especiales en materia de conciliación aprobadas en el RDL 8/2020 (artículos 6 y 7) hasta tres meses tras el fin del periodo de alarma (actualmente la vigencia era hasta un mes tras el fin del estado de alarma).

Estas medidas pasan a recogerse bajo la denominación 'Plan Mecuida'.

2. Novedades en materia de desempleo

- Desempleo en caso de cese en periodo de prueba y desistimiento voluntario (artículo 22).

Las personas que desde el 9 de marzo de 2020 en adelante hayan sido cesadas en su empleo por **no superación del periodo de prueba**, tendrán derecho a la prestación por desempleo, sea cual fuere el motivo del cese anterior (esto es, da igual si fue voluntario).

Igualmente tendrán derecho a la prestación aquellas personas que desde el día 1 de marzo de 2020 hubieran causado **baja voluntaria por tener compromiso de contratación en otra empresa esta no se hubiesen llegado a producir por causa de la crisis** del COVID19, para acreditarlo bastará con presentar la comunicación escrita de desistimiento del contrato de la nueva contratante.

- Desempleo trabajadoras fijas-discontinuas (Disp. Final 8ª)

Las personas que ostenten la condición de fijos-discontinuas podrán beneficiarse de la prestación por desempleo en los siguientes supuestos:

- a) Si la empresa ha realizado un **ERTE**, disfrutarán del desempleo en los mismos términos que el resto de trabajadoras.
- b) Las personas que hayan sido **cesadas durante la vigencia del periodo de actividad** de su contrato por causa del COVID19 y como consecuencia pasen a situación de desempleo, podrán volver a percibir durante un periodo máximo de 90 días la prestación que antes de su incorporación hubieran venido disfrutando.

Para valorar si 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.

- c) Las personas trabajadoras que acrediten que **no han podido reincorporarse** a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran **beneficiarias 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.

En este caso también se prorrogará la prestación anterior hasta el tope de 90 días.

- d) Las trabajadoras que hayan visto interrumpida su actividad o las 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.

- e) Quienes 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 tendrán derecho a una nueva prestación con un límite máximo de 90 días.

En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en la letra b) de este apartado cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

3 ERTes por fuerza mayor

El punto 3º de la Disp Final 8ª modifica el artículo 22 del RDL 8/2020, esto es, el que adapta la gestión de los ERTes por fuerza mayor a la crisis del COVID. Lo que se plantea es que en aquellas empresas cuya actividad deba mantenerse por considerarse esencial u otro tipo de disposición legal, se podrá hacer un ERTE por fuerza mayor para aquellas personas o actividades que no estén afectadas por esa obligación de mantenimiento de actividad.

4. Inspección de Trabajo y Régimen Sancionador

Suspensión de plazos:

La Disp. Adicional 2ª del RDL 15/25020 **suspende los plazos para las actuaciones** inspectoras, requerimientos, expedientes sancionadores y liquidaciones, así como los de prescripción de infracciones y sanciones mientras dure el estado de alarma, con la excepción de aquellas derivadas del mismo y las consideradas urgentes. Esto es, los procedimientos inspectores no caducarán por que la inspección supere los plazos en los que se supone que debería actuar.

Asimismo se **suspenden la prescripción de todas las acciones** para reclamar responsabilidades de cumplimiento de la normativa del orden social y de seguridad social. Lo que se viene a establecer es que los hechos sancionables no prescribirán por el simple paso del tiempo y que seguirán siendo sancionables.

Modificación del régimen sancionador del RDL 9/2020:

En aplicación de lo previsto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), las **solicitudes** presentadas por la empresa que contuvieran **falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, 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.

Cuando por culpa de la actuación de la empresa se genere un **cobro indebido de prestaciones de desempleo** por parte de las personas trabajadoras, ésta deberá proceder a la devolución de las mismas, esta devolución será exigible hasta tres años después del hecho. 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.

ESK Sindikatua

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe
31014 Iruñea
nafarroa@esk.eus

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe
01012 Vitoria-Gasteiz
araba@esk.eus

Bilbo

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. Ezkerra
48008 Bilbo-Bilbao
bizkaia@esk.eus

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe
20011 Donostia
gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Artekale 10
20570 Bergara
bergara@esk.eus

#BizitzakErdigunera #LaVidaLoPrimero