



CIRCULAR LABORAL 15/2020

22 de abril de 2020

CIRCULAR LABORAL URGENTE

REAL DECRETO-LEY 15/2020, DE 21 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS PARA APOYAR A LA ECONOMÍA Y AL EMPLEO: NUEVO RESUMEN PRÁCTICO DE LOS ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS RELEVANTES.

El BOE nº 112, de hoy 22.04.2020, publica un nuevo Real Decreto-Ley (RDL), hasta el momento el octavo desde el pasado 14 de marzo – suma y sigue –, enmendando y ampliando previsiones contenidas en anteriores normas de idéntico rango ya comentadas en previas Circulares Laborales.

No realizaremos más comentarios a este respecto y nos remitimos a lo ya indicado en anteriores Circulares. Improvisación permanente y nueva muestra del Tsunami normativo que venimos sufriendo.

Dado el ingente volumen de información que estamos remitiendo últimamente, la cual no tiene visos de finalizar, y entendiendo la complejidad de su gestión incluso para los que estamos permanentemente llevando a cabo labores de asesoramiento jurídico, vamos a ser telegráficos y muy prácticos en el desarrollo de aquellos aspectos laborales de este “penúltimo” RDL – y efectúo esa mención pues habrá más –, en muchos casos matices o ampliaciones sobre cuestiones ya reguladas anteriormente o meros olvidos que ahora se subsanan, a los efectos de que se tenga un conocimiento general de las mismas.

Nuevamente todas estas medidas, cito literal su Exposición de Motivos, “... tienen por objetivo responder a las necesidades de apoyo derivadas de la prolongación de esta situación excepcional, proteger y dar soporte al tejido productivo y social, minimizar el impacto de la crisis, evitar que la epidemia deje cicatrices permanentes en la sociedad y en la economía española y facilitar que la actividad económica se recupere en cuanto empiece a remitir esta situación de emergencia de salud pública.”

Veremos si esas loables y bien intencionadas palabras se materializan. No somos muy optimistas a este respecto a tenor de todo lo que ya va sucediendo.

Las medidas destinadas a “*proteger a los ciudadanos y el empleo*” y que se desarrollan en este nuevo RDL son las siguientes:

1. **Se prorroga durante dos meses** más allá del levantamiento del estado de alarma, cuando este se produzca y en la forma que lo haga, **el carácter preferente, a modo de recomendación para las empresas, de potenciar el trabajo a distancia.** (Art. 15 RDL 15/2020)
2. **Se prorroga durante dos meses adicionales en los mismos términos indicados en el apartado 5, la posibilidad para los trabajadores de adaptar o reducir su jornada laboral por causas vinculadas al COVID-19 para el cuidado de personas a su cargo (hasta segundo grado), siendo posible una reducción del 100% de la jornada** (en ese caso sin sueldo), sin que puedan ser sancionados o despedidos por ello. A este derecho pueden acogerse trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad, hasta el segundo grado. La reducción de jornada debe comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación. Las modificaciones de jornada deberán solicitarse de manera justificada, razonable y proporcionada para acomodarse a las necesidades de organización de la empresa y se limitarán a la duración del periodo excepcional ampliado ahora dos meses más. Estas medidas, recogidas en el art. 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, y que ahora se amplían, pasan a denominarse “*PLAN MECUIDA.*” (Art. 15 RDL 15/2020)
3. **Se amplía la cobertura de la prestación por desempleo** a los trabajadores cuyos contratos hayan sido extinguidos durante el periodo de prueba a instancia de la empresa producida a partir del 9 de marzo, con independencia de la causa por la cual se hubiera extinguido la relación laboral anterior y aquellos que hubieran extinguido voluntariamente sus relaciones previas a partir del 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme de otra empresa que haya decaído. Esta última medida es acertada pues la gran cantidad de incumplimientos de precontratos que se han generado en estas semanas dejó en situación de desamparo a muchas personas que habían abandonado voluntariamente sus anteriores trabajos y se encontraban sin posibilidad de percibir prestaciones por ese motivo. (Art. 22 RDL 15/2020)
4. **Se establecen los términos específicos para el rescate de fondos de pensiones,** definiéndose, entre otras cuestiones, la acreditación de las circunstancias que dan derecho a la disponibilidad de los planes, el plazo al que se vinculan dichas circunstancias y el importe máximo del que se puede disponer. (Art. 23 RDL 15/2020)
5. Se aprueba la reducción de las cotizaciones para determinados trabajadores agrarios durante los periodos de inactividad en 2020 **y se simplifica del procedimiento para el aplazamiento de deuda de la Seguridad Social modificando el art. 35 del RDL 11/2020, de 31 de marzo.** (Art. 25 y Disposición Final 10 RDL 15/2020)

6. **Se suspenden plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** Es decir, el período de vigencia del estado de alarma no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección ni a efectos de cualquier requerimiento con la excepción, lógica, de actuaciones comprobatorias derivadas de situaciones vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten imprescindibles. Igualmente durante el estado de alarma 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 la Seguridad Social. (*Disposición Adicional 2ª RDL 15/2020*)
7. Se posibilita la **prórroga de los contratos predoctorales para personal investigador en formación suscritos en el ámbito de la investigación** por el tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas derivadas de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, además, por motivos justificados, se podrán prolongar los contratos hasta otros tres meses adicionales al tiempo que dure la declaración de estado de alarma. (*Disposición Adicional 14ª RDL 15/2020*)
8. **Se modifica también la regulación de los ERTE por causa de fuerza mayor** contenida en el art. 22.1 del RDL 8/2020, para cubrir las reducciones significativas de actividad en aquellos sectores considerados esenciales, pero que se han visto afectados por las medidas de reducción de la movilidad y han visto mermados sus ingresos. Hasta la fecha las empresas de sectores esenciales no podían instar este tipo de ERTE. (*Disposición Final 8ª RDL 15/2020*)
9. Se refuerza la **protección de los trabajadores fijos discontinuos y se amplía la cobertura establecida en el RDL 8/2020 a los trabajadores que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas** como consecuencia del COVID-19 y que no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario. (*Disposición Final 8ª RDL 15/2020*)
10. Asimismo, se refuerzan los mecanismos de control y sanción para evitar comportamientos fraudulentos en la percepción de las prestaciones, regulándose las sanciones y estableciéndose una responsabilidad empresarial que implica la devolución por parte de la empresa de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas por sus trabajadores. Reiteran lo ya advertido en RDL previos si bien con más virulencia y concreción. (*Disposición Final 3ª RDL 15/2020*)

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com