

Madrid, 23 de abril de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC11153

MEDIDAS LABORALES DEL REAL DECRETO LEY 15/2020 DE MEDIDAS DE APOYO AL EMPLEO

Estimados amigos:

En el Boletín Oficial del Estado del pasado día 22 de abril de 2020 se ha publicado el *Real Decreto-Ley 15/2020 de 21 de abril de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo*. Adjuntamos el enlace directo:

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

A continuación, os informamos de las principales novedades incluidas en el Real Decreto-Ley 15/2020.

1.- PRORROGA DEL TELETRABAJO Y DEL “PLAN MECUIDA”

Mediante circular de fecha 20 de marzo de 2020 (Doc. Ref.: EC 11095) se os informó de que el Gobierno había aprobado en el art. 5 del Real Decreto- Ley 8/2020 la utilización del teletrabajo como una medida excepcional que permitía garantizar la actividad de la empresa y las relaciones laborales, en la situación ocasionada por el COVID-19.

Igualmente, en el art. 6 de ese mismo Real Decreto-Ley se contemplaba el derecho a la adaptación y a la reducción de la jornada laboral siempre que se acreditase el deber de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, cuando concurrieran causas excepcionales relacionadas con el COVID-19. Esto es lo que ahora se conoce como “Plan MECUIDA”.

Pues bien, estas dos situaciones: el teletrabajo y el “Plan MECUIDA”, según se establece en el nuevo Real Decreto- Ley 15/2020, mantendrán su vigencia hasta tres meses después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma.

2.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL PERIODO DE PRUEBA PRODUCIDA DURANTE EL ESTADO DE ALARMA.

Los contratos extinguidos desde el día 9 de marzo de 2020, a instancias de la empresa, durante el periodo de prueba de los mismos, dará derecho a la situación legal de desempleo, con independencia de la causa por la que se hubieran extinguido.

Asimismo, se encontrará en situación legal de desempleo la persona trabajadora que, a partir de 1 de marzo de 2020, hubiera cesado voluntariamente en su trabajo por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral con otra empresa si ésta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa en la que le comunica al trabajador el desistimiento de la nueva contratación laboral como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

3.- SUSPENSIÓN DE LOS PLAZOS EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El periodo de vigencia del estado de alarma no computará en los plazos relativos a requerimientos y actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo aquellas derivadas de situaciones vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten imprescindibles para la protección del interés general.

Igualmente, durante el estado de alarma quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades relativas al cumplimiento normativo en materia laboral y de Seguridad Social.

Los plazos relativos a procedimientos recogidos en el Reglamento sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social también se ven afectados por la suspensión de los plazos administrativos.

4.- MODIFICACIÓN DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL.

En la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social se modifica el art. 23 apartado 1c) y el apartado 2 del mismo artículo. Por otra parte, se añade un apartado 3 en el art. 43 de la misma Ley. Todos estos cambios inciden en las infracciones que pueden cometer las empresas al comunicar datos falsos o inexactos para que los trabajadores obtengan prestaciones de la Seguridad Social indebidamente. Estas actuaciones serán consideradas en la LISOS como faltas muy graves.

Estas modificaciones se enmarcan en la línea adoptada en los Reales Decretos Leyes que se han ido aprobado al amparo de la crisis derivada del COVID-19, en los que se endurece el régimen sancionador por los datos e información que

se suministren desde la empresa en el marco de los ERTE y que puedan dar lugar a prestaciones por desempleo indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora como consecuencia de falsedades o inexactitudes en los datos aportados por la empresa será sancionado con la obligación de la devolución por parte del empresario de las cantidades percibidas por la persona trabajadora.

5.- ERTE POR FUERZA MAYOR EN EMPRESAS DE ACTIVIDADES CONSIDERADAS ESENCIALES.

El Real Decreto Ley 11/2020 modifica lo establecido en el art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020, aclarando que las empresas que llevan a cabo actividades esenciales podrán realizar un ERTE por causas de fuerza mayor pero solo respecto de la plantilla cuya actividad no se vea afectada por dicho carácter esencial.

6.- APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará por pagos mensuales, y se establece como criterio un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente a la resolución, sin que exceda de 12 meses.

La solicitud del aplazamiento suspenderá el procedimiento recaudatorio respecto de las deudas afectadas por el mismo, y se considerará al deudor al corriente de pago de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.

Este procedimiento será incompatible con la moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social.

7.- DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

Se refuerza la protección por desempleo de los trabajadores fijos-discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

- Tendrán derecho a la prestación por desempleo en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, aunque no tengan periodo de carencia:
 - Los trabajadores que hayan sido incorporados a un ERTE por causa de fuerza mayor o ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como consecuencia de la crisis causada por el COVID-19.
 - Los trabajadores que se encuentran en periodo de inactividad productiva a la espera de la fecha en que procedería su llamamiento de no mediar la crisis del COVID-19

- Los trabajadores que sin estar en la situación anterior vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en el caso de no concurrir esta situación, hubieran sido de actividad, y que como consecuencia de ella pasen a ser beneficiarios de esta prestación podrán volver a percibirla, con un máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal por desempleo.
- Los trabajadores que acrediten que como consecuencia del COVID-19 no han podido reincorporarse en la fecha prevista, y fueran beneficiarios de prestaciones, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.
- Los trabajadores que 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, con la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación, estarán en situación legal de desempleo y pueden percibir las prestaciones de desempleo con un límite máximo de 90 días.
- Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y carezcan 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.
- Los trabajadores que, 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, si carecen de las cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, el empresario les expedirá un certificado de imposibilidad de reincorporación, que les permitirá a una nueva prestación contributiva, sin el límite de 90 días.

8.- MEDIDAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

1. Aquellas personas que estuvieran percibiendo ayudas con cargo a la financiación procedente de convocatorias realizadas por el Ministerio de Universidades dirigidas a estudiantes universitarios, personal investigador, y/o profesores universitarios, podrán solicitar, previa justificación de aquellas, las modificaciones oportunas en las condiciones de sus ayudas cuya realización se haya visto perjudicada como consecuencia de las medidas tomadas tanto en España como en los países de destino a causa de la pandemia ocasionada por la COVID-19.

Para llevar a cabo lo anterior, los órganos convocantes de las ayudas podrán dictar las Resoluciones que resulten precisas para adaptar las condiciones previstas en sus correspondientes convocatorias, pudiendo modificar mediante las mismas las condiciones y plazos de la ejecución y justificación de las ayudas.

2. Asimismo, aquellas personas que hayan suscrito préstamos universitarios concedidos a través de las convocatorias aprobadas mediante Orden CIN/2940/2008, de 14 de octubre, a través de la que se regulan préstamos ligados a la posesión de una renta futura para realizar estudios de Máster universitario; Orden EDU/3108/2009, de 17 de noviembre, por la que se regulan los préstamos ligados a la posesión de una renta futura para realizar estudios de posgrado de Máster universitario o de Doctorado; y Orden EDU/3248/2010, de 17 de diciembre, por la que se regulan los préstamos universitarios para realizar estudios de posgrado de máster y de doctorado, podrán optar, con anterioridad al día 31 de julio de 2020, por la novación de sus respectivos contratos, en los términos que se establecen en el punto 3 de la Disposición Transitoria Única del Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad.

Se establece un periodo de carencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2020 para todos aquellos préstamos que se acojan a esta novación.

9.- ENTRADA EN VIGOR.

El Real Decreto-Ley 15/2020 entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.



José María Alvira Duplá
Secretario General