



MedranoAsesores

LEGAL Y TRIBUTARIO

CIRCULAR INFORMATIVA

ASUNTO: NOVEDADES EN MATERIA LABORAL APROBADAS EN EL REAL DECRETO-LEY 15/2020 DE 21 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS PARA APOYAR LA ECONOMIA Y EL EMPLEO.

El Real Decreto Ley 15/2020, publicado en el BOE de hoy 22 de abril, cuya entrada en vigor es al día siguiente de su publicación, adopta una serie de medidas dentro del ámbito laboral, entre las que destacamos las siguientes:

- En el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se adoptaron diferentes medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción de la jornada (ERTEs) con el objetivo de evitar que una situación coyuntural como la actual tuviera un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo.

En el caso de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la necesidad de acudir a medidas de ajuste en el ámbito laboral viene impuesta, en muchos supuestos, por las circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa descritas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, con ánimo exhaustivo. A diferencia de otros sucesos catastróficos, la fuerza mayor descrita en el artículo 22 del real decreto-ley se vincula a unas circunstancias concretas de carácter cambiante que son decididas en cada caso por la ley; de ahí su definición, los elementos que satisfacen en cada caso la concurrencia de la causa y el papel atribuido a la autoridad laboral. En consecuencia, tal y como se procede a aclarar con la modificación del artículo 22 recogida en el presente real decreto-ley, la fuerza mayor podrá ser parcial. En este sentido, puede esta no extenderse a toda la plantilla, respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis, concurriendo la causa obstativa descrita en el artículo 22 en la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial.

- Asimismo, se refuerza la protección de las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos, ampliando la cobertura regulada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a aquellas personas trabajadoras que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas, como consecuencia del COVID-19 y que, o bien disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o bien no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para acceder a dicha prestación.



MedranoAsesores

LEGAL Y TRIBUTARIO

- Los trabajadores y trabajadoras autónomas tenían de plazo hasta el mes de junio de 2019 para realizar la opción por alguna Mutua colaboradora con la Seguridad Social para la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social. Se dispone en este real decreto-ley que pueden optar por una Mutua al tiempo de solicitar el cese, y así garantizar que la nueva entidad les pueda reconocer el derecho y facilitar su tramitación (Disposición adicional décima). Así pues, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que no hubieran ejercitado la opción prevista en el artículo 83.1.b) texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, ni la opción por una mutua, en virtud de lo dispuesto en el apartado 7 del 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, deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83.1.b), anteriormente citado, ejercitando la opción y formalizando el correspondiente documento de adhesión en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma. Dicha opción surtirá efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo de tres meses. Una vez transcurrido el plazo para llevar a cabo la opción prevista en el párrafo anterior sin que el trabajador hubiere formalizado el correspondiente documento de adhesión, se entenderá que ha optado por la mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, produciéndose automáticamente la adhesión con efecto desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de tres meses. Con el fin de hacer efectiva dicha adhesión, el Instituto Nacional de la Seguridad Social comunicará a dicha mutua los datos del trabajador autónomo que sean estrictamente necesarios. La Mutua Colaboradora de la Seguridad Social notificará al trabajador la adhesión con indicación expresa de la fecha de efectos y la cobertura por las contingencias protegidas.

- Igualmente, podrán solicitar la prestación de la Incapacidad Temporal a partir de ese momento también en la Mutua por la que opten (Disposición adicional undécima). La opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos realizada para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en 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, dará lugar a que la mutua colaboradora por la que haya optado el trabajador autónomo asuma la protección y la responsabilidad del pago de la prestación extraordinaria por cese de actividad así como del resto de prestaciones derivadas de las contingencias por las que se haya formalizado la cobertura, incluyendo el subsidio por incapacidad temporal cuya baja médica sea emitida con posterioridad a la fecha de formalización de la protección

con dicha mutua y derive de la recaída de un proceso de incapacidad temporal anterior cubierta con la entidad gestora. La responsabilidad del pago de las prestaciones económicas derivadas de los procesos que se hallen en curso en el momento de la fecha de formalización de la protección seguirá correspondiendo a la entidad gestora.

- Por otra parte, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, desarrolló un régimen sancionador adaptado a las circunstancias actuales con la implementación de los mecanismos de control y sanción necesarios que eviten comportamientos fraudulentos en la percepción de las prestaciones. En el presente real decreto-ley se refuerzan estos mecanismos de control y sanción. Concretamente, se regula la sanción de los comportamientos de las empresas que presenten solicitudes que contengan falsedades e incorrecciones en los datos facilitados y se establece una responsabilidad empresarial que implica la devolución, por parte de la empresa, de las prestaciones indebidamente percibidas por sus trabajadores y trabajadoras, cuando no medie dolo o culpa de estos.

- Por último, para garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de la crisis del COVID-19, se prorroga dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia, así como el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada.⁽¹⁾

Zaragoza, 22 de abril de 2020.

¹ La información contenida en esta circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.