

Resumen de las normas laborales para empresas del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (BOE del 22/04/2020)

En vigor desde 23/04/2020

PREFERENCIA PARA EL TELETRABAJO Y PLAN MECUIDA

Se prorroga la **vigencia hasta dos meses después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma**, es decir, hasta 25/06/2020 (salvo que se prorrogue nuevamente el estado de alarma), seguirá en vigor el carácter preferente del trabajo a distancia y el Plan MECUIDA. Además, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar estas medidas por el Gobierno mediante real decreto-ley.

Regulación del trabajo a distancia (Artículo 15 del RD-L 15/2020):

Se establecerán sistemas de organización que permitan <u>mantener la actividad por mecanismos alternativos</u> , particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas	Si ello es técnica y razonablemente posible
Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de teletrabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.	Si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Plan MECUIDA (Artículo 15 del RD-L 15/2020):

I. Circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19

- ☞ Concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.</i> ✓ <i>El ejercicio de este derecho individual debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.</i> ✓ <i>Los conflictos que pudieran generarse serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.</i> ✓ <i>El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.</i> |
|---|

II. Derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19

Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.	
Es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.	
Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.	
Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado.	<p>Puede consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ cambio de turno, ☞ alteración de horario, ☞ horario flexible, ☞ jornada partida o continuada, ☞ cambio de centro de trabajo, ☞ cambio de funciones, ☞ cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia. ☞ Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.

Quien ya se encontrara disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

III. Derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo

<i>Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.</i>	
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.
Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.	La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la	Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. En tal caso el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.	
Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.	

Quien ya se encontrara disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

I. Suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (Disposición adicional segunda del RD-L 15/2020):

El periodo de vigencia del estado de alarma	No computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	Salvo aquellas actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general, en cuyo caso se motivará debidamente, dando traslado de tal motivación al interesado.
	No computará en la duración de los plazos fijados por los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos.	

Durante el periodo de vigencia del estado de alarma, declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas	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 Seguridad Social.	Todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos.
--	---	---

II. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. (Disposición final tercera del RD-L 15/2020):

Artículos 22 y 23 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:	
<i>Redacción hasta 22/04/2020</i>	<i>Redacción a partir del 23/04/2020</i>
Se consideran infracciones graves las siguientes: 22.9. Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado.	

<p>Son infracciones muy graves: 23.1.c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso</p>	<p>Son infracciones muy graves: 23.1.c) 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, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.</p>
--	---

<i>Redacción hasta 22/04/2020</i>	<i>Redacción a partir del 23/04/2020</i>
<p>23. 2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.</p>	<p>23.2. En el supuesto de infracciones muy graves, 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.</p>
<p>En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.</p>	<p>Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43.3, en las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior, la empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.</p>
<p>Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el periodo de vigencia de la contrata.</p>	<p>Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por la empresa contratista o subcontratista durante todo el periodo de vigencia de la contrata.</p>
<p>En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma indebida por cada acción formativa.</p>	

Artículo 43. Responsabilidades empresariales.	
<i>Redacción hasta 22/04/2020</i>	<i>Redacción a partir del 23/04/2020</i>
<p>1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.</p>	
<p>2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</p>	
	<p>3. En el caso de la infracción prevista en el artículo 23.1.c), la empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa de esta.</p>

III. Modificación de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 9/2020, de 24 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, sobre régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas (Disposición final novena del RD-L 15/2020):

1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, 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.

<i>Redacción hasta 22/04/2020</i>	<i>Redacción a partir del 23/04/2020</i>
<p>2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.</p>	<p>El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p>
<p>La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.</p>	<p>La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables.</p>
	<p>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.</p>

FUERZA MAYOR PARCIAL

Adición de un segundo párrafo en el artículo 22 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 (Disposición final octava-Dos del RD-L 15/2020):

A partir del 23/04/2020, atendiendo a lo expuesto en el Preámbulo del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, se da cabida a un supuesto no contemplado con anterioridad y que permitirá diferenciar a estos efectos qué personas trabajadoras pueden ser incluidas en el ERTE por causa de fuerza mayor. Concretamente, en el tercer párrafo del apartado V del Preámbulo se indica que: 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.

Así pues, la adición de un segundo párrafo en el artículo 22 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, abre la vía jurídica a que no todo el personal de una empresa de las “*actividades esenciales*” sea tratado de la misma manera a efectos de la posible suspensión de contratos, pudiendo distinguirse, en las empresas que debiendo mantener su actividad durante el estado de alarma, presenten de un ERTE por causa de fuerza mayor entre el personal que lleva a cabo una actividad que no debe obligatoriamente mantenerse durante la vigencia del estado de alarma, que podrá quedar afectado por las medidas de suspensión, y el resto de la plantilla que permanece en activo. La redacción legal es la siguiente:

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad

INCOMPATIBILIDAD DE LA MORATORIA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES Y EL APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Modificación del artículo 35 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (Disposición Final décima del RD-L 15/2020):

<i>Pueden solicitarlo</i>	<i>Deudas aplazables</i>	<i>Condiciones</i>
Empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social <u>o los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor.</u>	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.	Aplicación un interés del 0,5% en lugar del previsto en la normativa general. <u>Es incompatible con la moratoria regulada en el art. 35 del RD-L 11/2020¹.</u>
Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros naturales del <u>plazo reglamentario de ingreso.</u>		
El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda	Se amortizará mediante pagos mensuales y determinará <u>un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada</u> a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, <u>sin que exceda en total de 12 mensualidades.</u>	
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.		

AUTÓNOMOS

Las disposiciones Adicionales Décima y Undécima del RD-L 15/2020 establecen que los trabajadores y trabajadoras autónomas que tenían de plazo hasta el mes de junio de 2019 para

¹ Las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se haya solicitado la moratoria del artículo 34 del RD-L 11/2020, se tendrán por no presentadas, si al solicitante se le ha concedido esta última.

realizar la opción por alguna Mutua colaboradora con la Seguridad Social para la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social.

Un colectivo de **unos 50.000 autónomos no lo hicieron** y en estos momentos tienen que realizar de forma masiva la solicitud de cese de actividad por lo que se dispone en el RD-L 15/2020 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, este plazo finalizará a los tres meses del fin del estado de alarma.

Igualmente, podrán **solicitar la prestación de la Incapacidad Temporal a partir de ese momento también en la Mutua por la que opten.**

Si no realizan la opción en plazo 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 a que se refiere el párrafo anterior. 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.

FIJOS DISCONTÍNUOS

Modificación del apartado 6 del artículo 25 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 (Disposición final octava-Tres del RD-L 15/2020), para ampliar la protección de las trabajadoras y los trabajadores **fijos-discontinuos 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.