

INSTRUCCIONES PROVISIONALES PARA LA APLICACIÓN, EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, DEL REAL DECRETO-LEY 15/2020 DE 21 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS PARA APOYAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

El pasado día 22 de abril de 2020 se publicaba el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de Medidas Urgentes Complementarias para apoyar la Economía y el Empleo, con entrada en vigor el día 23 de abril de 2020. Dicho Real Decreto ley regula determinadas medidas que afectan a la protección por desempleo, lo cual se establece en tres puntos diferenciados:

1. Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en periodo de prueba o por resolución voluntaria por compromiso firme de contratación

Según lo que se establece en el artículo 22 de del Real Decreto-ley 15/2020, de 22 de abril, que regula la situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma, se determina que

"La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta 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 a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19."

Es así pues que, respecto a esto, debemos tener en cuenta que se encontrarán en situación de desempleo quienes vean extinguida su relación laboral durante el periodo de prueba a instancia del empresario, a partir del día 9 de marzo de 2020 y hasta el día en el que finalice el estado de alarma, ambos inclusive, con independencia de la causa de extinción de la relación laboral anterior.

Lo mismo pasa con los trabajadores que hayan causado baja voluntaria en su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020 y hasta el 14 de marzo de 2020, fecha en que se declaró el estado de alarma como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, cuando ésta haya desistido del mismo.

Para poder acceder a la prestación, no obstante, serán necesarios en el caso de este último supuesto:

- Certificado de Empresa de la relación laboral extinguida a instancia voluntaria del trabajador.
- Carta de Desistimiento por parte de la empresa que hubiera realizado la futura contratación especificando todo tipo de información relativa al puesto de trabajo y haciendo constar que dicho desistimiento se ha producido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.

Se certifica también que, en este caso que, se incluye el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal regulado en el artículo 33 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.

Del mismo modo podrán acceder a la prestación todo aquel trabajador que se le hubiera denegado el alta inicial o la reanudación de cualquier derecho a protección por desempleo con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020 exclusivamente por no encontrarse en situación legal del mismo, reconociéndoseles de oficio el derecho solicitado.

2. Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y de quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas

De carácter remarcable es la protección específica que, a través de este Real Decreto-ley 15/2020 se ha realizado del colectivo de los trabajadores Fijos-Discontinuos. Se establece de este modo la posibilidad de que accedan a la protección por desempleo de nivel contributivo quienes carezcan del periodo de cotización suficiente para ello.

Dicha medida se establece en el apartado Tres de la disposición final octava del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, da nueva redacción al apartado 6 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, recogiendo expresamente los supuestos protegidos previstos en las Instrucciones Provisionales para la aplicación en materia de protección por desempleo del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo y del Real Decreto 463/2020.

En este artículo se distingue, bajo cuatro supuestos, la forma y requisitos por los que el trabajador de naturaleza fija-discontinua podrá acceder a la prestación por desempleo derivada del impacto del COVID19 en su actividad.

Estos serán, por un lado, los trabajadores afectados por una medida de Expediente de Regulación Temporal de Empleo por Causa de Fuerza Mayor de suspensión o reducción de jornada implantada por su empresa como resultado de los procedimientos regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En segundo lugar, los trabajadores que, sin estar afectadas por un ERTE por Causa de Fuerza Mayor, vean interrumpida la prestación de servicios como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, pasarán, en consecuencia, a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, pudiéndola percibir de nuevo, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Otro de los supuestos será el de los trabajadores beneficiarios de una prestación en el momento de la suspensión de la propia actividad como consecuencia del impacto del COVID-19, y que acrediten no haber podido reincorporarse a la misma no verán, en este caso, suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que estuvieran disfrutando.

Por último, los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y carecieran del período de cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva de carácter contributivo, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la futura incorporación a su puesto de trabajo, también con un límite máximo de 90 días.

En resumen, para todos estos supuestos, medidas idénticas a las que establece el apartado 1 del artículo del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

3. Control de las prestaciones. Infracciones y sanciones

Se incide en la cuestión de estas nuevas Instrucciones Provisionales de que si se detectaran indicios de falsedades o inexactitudes en la comunicación al trabajador por parte de la empresa o en la declaración responsable de ésta, se informará de ello a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que por parte de ésta se efectúen las averiguaciones pertinentes, y en su caso, se proceda a la imposición de las sanciones a las que haya lugar.

En este aspecto, la disposición final tercera del Real Decreto-ley 15/2020 modifica varios artículos del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entre los que destacamos:

Se modifica el artículo 23.1.c) para tipificar como infracción muy grave de las empresas la de efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones

Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 43 en el que se establece lo siguiente: "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."

Consideramos, de este modo, de vital importancia respecto al ámbito de estas medidas, efectuar una aplicación responsable y correcta en base a lo que regula este último Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril lo cual podrá derivar, sin duda, en unos buenos resultados futuros e inmejorable gestión para nuestra empresa.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.