



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



Nota Informativa 21/2020

Madrid, a 23 de abril de 2020

A todas las **Empresas Asociadas**

ASUNTO: MEDIDAS LABORALES ACORDADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 15/2020

Estimadas Empresas asociadas,

Con fecha del 22 de abril, el Gobierno ha publicado el real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Este Real Decreto-Ley contiene nuevas medidas acordadas para paliar la crisis provocada por el Covid-19, que se dirigen a distintos ámbitos. Así, han aprobado medidas para reforzar la financiación empresarial; medidas fiscales; medidas orientadas a proteger el ajuste de la economía y proteger el empleo y medidas de protección a los ciudadanos.

Mediante la presente nota, queremos centrarnos en informar sobre las medidas de carácter laboral que se han adoptado.

1. ERTES por causa de fuerza mayor:

En relación con las actividades consideradas como esenciales, se entenderá que concurre fuerza mayor 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 actividad. Esto significa que la fuerza mayor en estos casos será parcial, ya que se extenderá a la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter de esencial. Para ello, las empresas podrán diferenciar a los trabajadores que realizan las labores imprescindibles de los que no.

El redactado dado a esta Disposición adicional se prevé como una fuente de conflictividad por los problemas que puedan causar la justificación del dimensionamiento de la plantilla dedicada a cada parte de la actividad.

Los motivos que justifican la concurrencia de causa de fuerza mayor son los que ya se indicaban en el párrafo primero del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, esto es, las que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales o afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

2.- Extensión de la consideración de la situación legal de desempleo:

Los artículos 22 y 23 del Real Decreto se centran en extender la consideración legal de desempleo a aquellos trabajadores que se encuentren en las siguientes situaciones:

- Aquellos que han visto extinguido su contrato en el periodo de prueba, durante la vigencia del estado de alarma (desde el día 9 de marzo de 2020), con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.
- Aquellos trabajadores que voluntariamente hayan resuelto 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 finalmente éste no se hubiera podido materializar como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. Para acreditar la situación legal de desempleo bastará con aportar la comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido.

3.- Ampliación de la cobertura de protección a los trabajadores fijos discontinuos:

Se amplía la cobertura establecida en el artículo 25 del Real Decreto-Ley 8/2020, en materia de protección por desempleo, a los trabajadores fijos discontinuos 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, de modo que:

- Si la empresa en que prestan servicios ha adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada, se les reconocerá la prestación contributiva por desempleo en la misma medida que al resto de trabajadores.
- Los trabajadores que, sin estar en la anterior situación, vean interrumpida su prestación de servicios por el impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, pasando a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
- Los trabajadores que acrediten que no han podido, a causa del COVID-19, 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 que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma por el COVID-19, careciendo del periodo 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.



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



4.- Se prorroga por dos meses el teletrabajo, así como las adaptaciones y reducciones de jornada para conciliar

Se amplía el derecho de **adaptación de horario y reducción** de jornada que se acordó en el Real Decreto-ley 8/2020, como consecuencia de la medida impulsada en su momento de cierre de centros educativos y otros centros para personas mayores.

De esta forma, los trabajadores con personas dependientes a su cargo tendrán derecho a adaptar su horario y a reducir su jornada (hasta el 100%) para cuidarlos, durante dos meses más. No obstante, hay que anotar que el Gobierno no ha establecido ningún incentivo económico para reducir la merma económica que los trabajadores puedan sufrir.

También se prorroga otros dos meses el carácter preferente del **teletrabajo**, siendo una medida que tiene por objeto la protección de los trabajadores frente al contagio del COVID-19. De la confusa redacción sobre su vigencia parece extraerse, a priori, que la prórroga comenzará a partir de la finalización del estado de alarma, sin perjuicio de posteriores prórrogas gubernamentales.

5.- Disponibilidad excepcional de los Planes de Pensiones en situaciones derivadas de la crisis sanitaria

Podrá solicitar hacer efectivos sus derechos los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado, y los partícipes de los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida o mixtos para aquellas contingencias definidas en régimen de aportación definida; se establecen medidas sobre presentación de documentos ante la entidad gestora; se fijan límites en el importe de los derechos consolidados disponible ante la entidad gestora de los fondos; el reembolso deberá efectuarse dentro del plazo máximo de 7 días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa; las cuantías y la documentación podrán ser modificadas por el Real Decreto.

6.- Prórroga de términos y plazos de presentación de información por las personas y entidades sujetas a la supervisión de la DGSFP

Se habilita a la DGSFP para acordar la prórroga de términos y plazos: en el ámbito de ordenación y supervisión de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, los relativos a la presentación del Informe Periódico de Supervisión durante el año 2020, entre otros; en el ámbito de la ordenación y supervisión de los planes y fondos de pensiones así como de las entidades gestoras y depositarias de estos, los plazos y términos relativos a la presentación ante la autoridad supervisora del Informe sobre el grado de cumplimiento de las normas de separación entre la entidad gestora y la depositaria, entre otros; en el ámbito de la ordenación y supervisión de los distribuidores de seguros y reaseguros, los plazos y términos relativos a la presentación ante la autoridad supervisora de la información estadístico-contable y de negocio correspondiente al cierre del ejercicio económico 2019.



A E M E S

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



7.- Suspensión de plazos en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El periodo de vigencia del estado de alarma, así como sus prórrogas, no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ni en la duración de los plazos fijados por los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimiento. Se exceptúan actuaciones comprobatorias, requerimientos y órdenes de paralización por el estado de alarma o indispensables. También 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 están afectados por la suspensión de plazos administrativos.

8.- Régimen Sancionador:

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 devolución, por parte de la empresa (responsabilidad directa de la empresa), de las peticiones indebidamente percibidas por sus trabajadores y trabajadoras, cuando no medie dolo o culpa de éstos.

Con la esperanza de que la presente Nota Informativa os resulte de interés y utilidad,

Os saluda,

El Departamento Jurídico de AEMES