



RESUMEN DE LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 15/2020, DE 21 DE ABRIL, DE MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS PARA APOYAR LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO.

El Real Decreto-ley 15/2020, introduce una serie de medidas que afectan a la gestión del Instituto Social de la Marina y otra serie de modificaciones que, aunque no afectando directamente a la gestión, se considera conveniente poner en conocimiento de las Direcciones Provinciales. A continuación se han resumido por áreas aquellas que pueden tener una cierta relevancia.

EN MATERIA DE DESEMPLEO Y CESE DE ACTIVIDAD

1. **Artículo 22:** Se contemplan dos **situaciones legales de desempleo** derivadas de la situación creada por el COVID-19:
 - a) Las extinciones de la relación laboral durante el **periodo de prueba** a instancia de la empresa, producida a partir del **9 de marzo**, tendrán la consideración de situación legal de desempleo al margen de la causa por la que se hubiera extinguido.
 - b) Los trabajadores que hubieran **cesado voluntariamente** en su empresa a partir del **1 de marzo** para colocarse en otra empresa y hayan visto frustrada esa colocación, se encontrarán en situación legal de desempleo si acreditan debidamente dicha circunstancia con la comunicación escrita de la empresa desistiendo, como consecuencia del COVID-19, de la suscripción del contrato laboral comprometido.
2. **Disposición Final 8ª. Tres.** Se modifica el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 para reforzar y aclarar la protección de **los trabajadores fijos-discontinuos** cuya actividad se haya visto afectada por el COVID-19; además de mantenerse lo ya establecido en dicho artículo:
 - a) Se hace constar expresamente en la norma, la posibilidad de acogerse a las medidas extraordinarias por suspensión del contrato y reducción de jornada derivadas del COVID-19, tanto de aquellos que encontrándose prestando servicios han visto suspendido su contrato o reducida su jornada, como de aquellos que, encontrándose en periodos de inactividad, no hayan podido reincorporarse. En el este último caso, es decir, cuando no se hayan podido reincorporar a la actividad por el COVID-19, se prevé la continuidad en el disfrute de las prestaciones de desempleo, si las estaban percibiendo, y se permite el acceso a la prestación de quienes no las percibían por haberlas agotado siempre que cuenten con el período cotizado mínimo necesario constituyendo la certificación empresarial relativa a la imposibilidad de reincorporación, situación legal de desempleo para el reconocimiento de la prestación.

- b) Aquellos trabajadores fijos discontinuos, que no se encuentren en la situación anterior, pero que hayan visto interrumpida su prestación de servicios y pasen a percibir la prestación de desempleo, podrán volver a percibirla cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo con un límite máximo de 90 días.
- c) En el supuesto de que no tuvieran el periodo mínimo de cotización se regula una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación con un límite de 90 días. La cuantía mensual será igual a la de la última mensualidad percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. Esta medida será aplicable también a quienes antes de la fecha de su incorporación agoten su prestación de desempleo. En este caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo.
3. **Disposición adicional 10ª.** Se establece un plazo de 3 meses desde la finalización del estado de alarma para que aquellos trabajadores autónomos que no hubieran **optado por una Mutua** ejerciten dicha opción y formalicen el documento de adhesión. Si transcurre dicho plazo sin ejercitar la opción en entenderá que el trabajador autónomo ha optado por la Mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia.

Disposición Final 8ª Uno. Se modifica la regulación de la prestación extraordinaria por **cese de actividad**, de modo que los autónomos que no hubieran optado en su momento por una mutua y tengan cubierta dicha cobertura con el INSS, deben hacerlo en el momento de solicitar la prestación; así, la gestión de esta prestación pasa a corresponder exclusivamente a las Mutuas colaboradoras o al Instituto Social de la Marina y no al SEPE.

Disposición adicional 11. La opción por la Mutua realizada cuando se solicita la prestación de cese de actividad dará lugar a que dicha Mutua asuma la protección y responsabilidad del pago de la prestación extraordinaria de cese de actividad así como del resto de prestaciones derivadas de las contingencias por la 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 anterior cubierto con la Entidad Gestora. Sin embargo, el pago de las prestaciones económicas derivado de procesos que se hallen en curso en el momento de la fecha de la formalización, seguirá correspondiendo a la Entidad Gestora.

4. **Disposición Final 8ª.Dos.** Se modifica el artículo 22 del RD Ley 8/2020 con lo que 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 optativa descrita en el artículo 22 en la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial.

Comunicación de bajas en el ERTE

Se han elaborado unas plantillas e información aclaratoria para facilitar que las empresas, grupos de empresas y gestorías comuniquen tanto las bajas de prestaciones de trabajadores desafectados, aun cuando el ERTE continúe, como que comuniquen el fin del ERTE adoptado por el Covid-19 para todo el centro de trabajo. Para ello se ha diseñado, a semejanza de la solicitud colectiva, una plantilla en Excel y guía para cada una de las dos situaciones. Se subirán a la página web de la Seguridad Social.

Se adjuntan tanto las plantillas del Excel, como las guías en Word para que podáis utilizarlos, y darles difusión.

EN MATERIA DE PENSIONES

Disposición adicional quinta, sexta, séptima y octava, disposición transitoria segunda y disposición final primera, como consecuencia de la atribución de competencias prevista en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se hace necesaria la modificación de la normativa para la integración del **Regimen de Clases Pasivas** en el Ministerio.

Se regula, en este sentido, la asunción de determinadas competencias por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y se le dota de la asistencia jurídica necesaria, hasta tanto no se apruebe el Real Decreto de estructura del Ministerio y se inicien los trámites para la asunción de la competencia por el INSS.

EN MATERIA DE APLAZAMIENTOS

Disposición final 10ª. Se modifica el artículo 35 del Real Decreto-ley 11/2020, con la finalidad de simplificar el procedimiento de resolución y así se dictara una sola resolución con independencia de los meses que comprenda, amortizándose mediante pagos mensuales y se determina un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada, sin que exceda en total de 12 mensualidades. Asimismo, se establece la incompatibilidad del aplazamiento con la moratoria.

EN MATERIA SANCIONADORA

1. **Disposición adicional 2ª**. Se **suspenden los plazos** en el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo aquellas actuaciones que deriven de situaciones estrechamente ligadas al estado de alarma o aquellas que se consideren indispensables para la protección del interés general. Del mismo modo, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa del orden social y de seguridad social.

2. **Disposición final 3ª.** Se modifica la Ley sobre infracciones y sanciones para considerar como infracción el efectuar declaraciones o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos para obtener o disfrutar indebidamente prestaciones así como la connivencia con los trabajadores para obtenerlas o ser superiores a las debidas. Así además se considera como una infracción por cada uno de los trabajadores pro los que se haya solicitado, obtenido o disfrutado fraudulentamente prestaciones., respondiendo la empresa solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas.

3. **Disposición Final 9ª.** 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.

Entrada en vigor, de acuerdo con la Disposición Final 13ª, estas medidas entrarán en vigor el 23 de abril.

Madrid, 22 de abril de 2020