

RESUMEN DEL REAL DECRETO 15/20

PERIODO DE PRUEBA

PERSONAL FIJO DISCONTÍNUO

FUERZA MAYOR PARCIAL Y RÉGIMEN
SANCIONADOR

INFORMACIÓN BÁSICA
#ZUREKINEGUNERO



PERIODO DE PRUEBA

El RD amplía la cobertura de desempleo a los siguientes supuestos:

La extinción de la relación laboral durante el periodo de prueba a instancia de la empresa producida **a partir del 9 de marzo**



Cualquiera que haya extinguido voluntariamente su contrato **desde el 1 de marzo** por tener una oferta laboral en firme que no haya llegado a materializarse como consecuencia del COVID-19.

¿Como se acredita?

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 derivadas del COVID-19.

PERSONAL FIJO DISCONTÍNUO

Las personas beneficiarias son el personal fijo discontinuo que:

tenga que interrumpir su actividad laboral como consecuencia del COVID19

que se encuentren en periodo de inactividad productiva y no puedan reincorporarse en las fechas previstas como consecuencia del COVID 19

¿Qué derechos se recogen?

- Si están percibiendo el desempleo: no verán suspendido su derecho de prestación.
- Si han agotado la prestación pero pueden acceder a una nueva pensión contributiva, podrán solicitarla con el certificado de empresa que acredite la imposibilidad de reincorporarse como consecuencia del COVID 19

PERSONAL FIJO DISCONTÍNUO

- Derecho de reposición: Podrán volver a percibir la prestación con un máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

¿Y SI NO TENGO EL PERIODO DE COTIZACIÓN NECESARIO PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO?

- Puedes cobrar la prestación hasta tu incorporación al puesto de trabajo (como máximo 90 días)
- Cobrarás igual que la última vez que recibiste la prestación o el mínimo legal si no hubieras tenido ninguna antes

FUERZA MAYOR PARCIAL Y RÉGIMEN SANCIONADOR

El RD aclara que la **fuerza mayor puede ser parcial**

- Puede no extenderse a toda la plantilla
- Puede afectar también a aquellas personas no asignadas a actividades esenciales en empresas cuya principal actividad es considerada esencial

El RD aclara que será **sancionable la conducta de la empresa** consistente en solicitar medidas, como un expediente de fuerza mayor, cuando:



- no fuera necesario, no se justificara o se hiciera con datos falsos o incorrectos
- den lugar a prestaciones indebidas o deducción de cuotas.

¿Cuál es la **sanción**?

- Devolución de las prestaciones de desempleo y cuotas de la seguridad social de las que estaba exenta la empresa.
- Sanciones correspondientes



Las personas trabajadoras conservarán el derecho al salario correspondiente al periodo que hubiera percibido del desempleo, descontando las cantidades que hubiera percibido por desempleo