



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**  
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32  
[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

## **ADENDA A LA GUÍA “LAS RELACIONES LABORALES EN LA CRISIS DEL COVID-19” DEL SECRETARIADO PERMANENTE DE LA CGT.**

**Reforma 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, realizada por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**

Se ha publicado nuevo RD-Ley 15/2020 que incluye nuevas medidas destinadas a autónomos y PYMES, financiación empresarial, sobre la fiscalidad y en materia de empleo y prestaciones de desempleo, así como a las suspensión de plazos referidos a la Inspección de Trabajo y se reforma la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

Las principales medidas del nuevo Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, que inciden en las relaciones laborales son:

### **1. Prórroga de la preferencia del teletrabajo (carácter preferente del trabajo a distancia) y del derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (arts. 5 y 6 del RD 8/2020). Art. 15 RD-ley 15/2020.**

El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia fijado previamente para estos dos artículos, que se fijaba en un mes desde la finalización del estado de alarma, por lo que entendemos que deberían ser tres meses desde la finalización de este.

En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de tales preceptos.

### **2. Reforma 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 8ª RD-ley 15/2020.**

#### **2.1. ERTES FUERZA MAYOR COVID-19: DF 8ª. Dos.**

Se modifica el art. 22 del RD-ley 8/2020, para las empresas que desarrollan actividades esenciales. La fuerza mayor podrá ser parcial y no extenderse a toda la plantilla, cuando las causas descritas en dicho artículo<sup>1</sup> afecten a solo una parte

---

<sup>1</sup>suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de 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 urgentes y



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32  
[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

de la actividad no afectada por el mantenimiento de la actividad del servicio esencial.

**2.2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS Y A LOS QUE REALIZAN TRABAJOS FIJOS Y PERIÓDICOS QUE SE REPITEN EN FECHAS CIERTAS.**

Se modifica el art. 25.6 del RD-ley 8/2020 extendiendo la prestación excepcional de desempleo que se ofrecía a aquellos fijos discontinuos que hubieren visto suspendido su contrato por consecuencia del COVID-19 para los periodos que debieron haber sido de actividad. Así, ahora quedan con alguna protección por desempleo los fijos discontinuos:

- a. Afectados por ERTES (Fuerza mayor y ETOP) COVID-19. Tendrán derecho a la prestación extraordinaria.
- b. Trabajadores fijos discontinuos en empresas afectadas por ERTE (Fuerza mayor o ETOP) COVID-19, que no se vaya a poder incorporar a su actividad en las fechas previstas en las que procedería su llamamiento como consecuencia del COVID-19. Tendrán derecho a la prestación extraordinaria.
- c. Trabajadores fijos discontinuos que hayan visto interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del COVID-19 en periodos que hubieran sido de actividad. Podrán volver a percibir prestación por desempleo, por un máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo (Periodo que hubiera sido de actividad, se considerará aquel efectivamente trabajado por la persona trabajadora durante el año natural anterior, en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa).
- d. Trabajadores y trabajadoras que estuviesen recibiendo prestación o subsidio por desempleo y no han podido incorporarse como consecuencia del COVID-19, seguirán percibiendo dicha prestación, entendiéndose sin consumo de su prestación, un periodo máximo de cobertura de 90 días.
- e. Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista, y que a la fecha de incorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero cumpliendo los requisitos de cotización tuvieren derecho a nueva prestación contributiva, tendrán respecto de dicha prestación reposición hasta un máximo de 90 días. La certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo.
- f. Los que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hayan podido incorporarse y carezcan de los periodos de cotización necesarios para recibir prestación por desempleo tendrán derecho a una nueva prestación contributiva hasta la fecha de reincorporación con un máximo de 90 días en la cuantía de



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32  
[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

la última mensualidad de la prestación contributiva recibida. Este derecho lo podrán ejercer aquellos que durante la situación del COVID-19 agoten su prestación antes de la nueva incorporación y no tengan los periodos de cotización necesarios para recibir un nuevo derecho de prestación. Dicho periodo no tendrá derecho de reposición cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

**3. Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma. Art.22 RD 15/2020.**

Se consideran en situación legal de desempleo a aquellas personas trabajadoras cuyos contratos han sido extinguidos durante el periodo de prueba desde el 9 de marzo.

También se considerará en situación legal de desempleo a aquellos que lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme que no ha llegado a materializarse como consecuencia 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.

**4. 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 posibles prórrogas, no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, no computará tal periodo 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. Dicha suspensión se entiende que opera desde el 14 de marzo de 2020 hasta que finalice el estado de alarma.

Se exceptúan aquellas actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma. A modo de ejemplo pueden entenderse, las comprobaciones en orden a la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ante el riesgo de contagio por COVID-19, las comprobaciones en orden a la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de orden social dictada durante el estado de alarma (permiso retribuido recuperable, carácter preferente del trabajo a distancia,...), o comprobaciones en orden a emitir el correspondiente informe solicitado por la autoridad laboral en supuestos de ERTES.

También se exceptúan aquellas actuaciones que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general. Es decir, aquellas que, de no iniciarse o continuarse, afectarían a la eficacia de la actuación inspectora y por ende al bien que se pretenda proteger en cada caso,



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32

[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

resultando afectado en última instancia el interés general. A modo de ejemplo, las actuaciones ante supuestos de riesgo grave e inminente, accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales, huelgas o cierres patronales, faltas de alta o las que determinen expresamente.

Ambas situaciones en la que no operan los plazos establecidos para la actuación inspectora debe motivarse debidamente y de manera expresa, así como los plazos de cumplimiento de los requerimientos extendidos a los sujetos inspeccionados, que a juicio del funcionario actuante no sean susceptibles de aplazamiento, dando traslado de tal motivación al interesado.

Asimismo, 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.

También están suspendidos 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.

## **5. Responsabilidad en la devolución de prestaciones indebidamente generadas.**

### **5.1. Se modifica 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, relativa al régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas, en la que se establecen:**

Se aclara que serán sancionables las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones, así como solicitar por las empresas 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.

Asimismo se establece la responsabilidad directa de la empresa cuando no medie dolo o culpa del trabajador, sobre las prestaciones indebidamente generadas. La empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora. El trabajador o 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.



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**  
**Secretariado Permanente del Comité Confederal**

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid  
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32

[spcc.cgt@cgt.org.es](mailto:spcc.cgt@cgt.org.es) - [cgt.org.es](http://cgt.org.es)

**5.2. 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.**

Se modifica a los efectos de aplicar la responsabilidad por el cobro indebido de prestaciones en el art. 23.1.c para incluir el término incorrecciones (datos inexactos).

El 23.2 de la LISOS, donde se delimita la responsabilidad solidaria de trabajador o trabajadora y empresario por 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, de la responsabilidad directa que se introduce mediante un nuevo apartado en el art. 43.3 de la LISOS que recogemos seguidamente, cuando no concurre dolo o culpa del trabajador o trabajadora.

Se añade un apartado 3 al artículo 43, para el caso de la infracción prevista en el artículo 23.1.c), por datos o declaraciones falsas o inexactas que den lugar a prestaciones indebidas a los efectos de que las empresas responderán directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concorra dolo o culpa de esta.



Secretario Permanente del Comité Confederal