

# 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

RESUMEN DEL REAL DECRETO 15/20

