



CIRCULAR LABORAL 11/2020

1 de abril de 2020

CIRCULAR LABORAL URGENTE

REAL DECRETO-LEY 11/2020, DE 31 DE MARZO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES COMPLEMENTARIAS EN EL AMBITO SOCIAL Y ECONÓMICO PARA HACER FRENTE AL COVID-19: RESUMEN URGENTE DE LOS ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS RELEVANTES.

Nuevo Real Decreto-Ley (RDL), y van siete en menos de tres semanas. El Tsunami normativo al que estamos asistiendo es absolutamente desproporcionado e inédito en nuestra reciente historia democrática. Evidentemente nos encontramos ante una situación del todo excepcional y que exige toma de decisiones urgentes, pero éstas son totalmente imposibles de asumir, tanto por los profesionales que nos dedicamos a este ámbito como por la ciudadanía en general, si en cuestión de dos o tres días se dicta recurrente normativa novedosa que incluso sustituye o modifica a aquella dictada unos escasos días antes. Es el caso de este nuevo RDL el cual, como botón de muestra, en sus disposiciones transitorias modifica muchos artículos del RDL 8/2020, el cual se publicó el pasado 18 de marzo. Obviamos mayores comentarios.

El caos normativo agrava la incertidumbre general en la que nos encontramos. ¿Por qué no se han dictado un par de RDL de calado con medidas desarrolladas y específicas por colectivos en vez de asistir a lo que estamos todos sufriendo? ¿Por qué no se han aunado todas las medidas en dos o tres normas específicas? La única respuesta que podemos encontrar es que el Gobierno está improvisando al encontrarse sobrepasado en estos momentos. Y eso, obviamente, no es nada positivo ni para las empresas, ni para los trabajadores, ni para la economía del país ni para nadie. Gran parte de las medidas que se recogen en este nuevo RDL, por lo que respecta al ámbito de la Seguridad Social, no son más que *“una patada para adelante”* – moratorias y aplazamientos (con intereses en este último caso cuando inicialmente se había indicado que no) – que es probable que dentro de unos meses generen *“una pelota”* relevante inasumible para autónomos o pymes, principalmente.

Hay muchas medida pero muy dispersas, con la consiguiente dispersión de los propios recursos destinados. En resumen: inseguridad jurídica absoluta que generará multitud de problemas futuros. Y, por supuesto, ayer todo el mundo a pagar religiosamente las cotizaciones sociales.

Volviendo al nuevo RDL, indicar que éste ha sido publicado en el BOE nº 91 del 1.04.2020 y su entrada en vigor se establece para el día siguiente a aquella, con las excepciones previstas en la Disposición Adicional 13ª, y con una vigencia que se mantendrá hasta un mes después de la propia vigencia del estado de alarma actual a excepción de aquellas medidas con plazo de duración diverso.

De manera urgente y sintética, pues hay cuestiones pendientes de desarrollo vía Orden – moratoria en las cotizaciones sociales – procedemos a realizar un resumen práctico de las principales cuestiones laborales y del ámbito de la Seguridad Social de este RDL.

1. **EMPRESAS Y AUTÓNOMOS:**

a. **Moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social.**

La TGSS podrá otorgar **moratorias de seis meses, sin interés**, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Por lo tanto, habrá que esperar a esa Orden para leer la letra pequeña.

La moratoria en los casos que sea concedida afectará al pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo **período de devengo, en el caso de las empresas esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020 y, en el caso de los trabajadores por cuenta propia entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.**

Las solicitudes de moratoria deberán presentarse, en el caso de empresas, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED) y en el caso de los trabajadores por cuenta propia a través del citado Sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS).

Las empresas deberán presentar solicitudes individualizadas por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores respecto de los que se solicita la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Las solicitudes de moratoria deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo señalados en el apartado primero, sin que en ningún caso proceda la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a dicha solicitud.

La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud, a través de los medios señalados en el apartado segundo de este artículo. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

Esta moratoria no será de aplicación a los códigos de cuenta de cotización por los que las empresas hayan obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial así como en las cuotas de recaudación conjunta, regulada en el artículo 24 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, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor a que se refiere dicho artículo.

El reconocimiento indebido de moratorias como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el párrafo anterior dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de la moratoria. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa, o el trabajador por cuenta propia, resultarán de aplicación a las cuotas a las que se hubiese aplicado indebidamente la moratoria el correspondiente recargo e intereses, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

b. Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social.

Las **empresas y los trabajadores por cuenta propia** incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social o los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, **podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, siendo de aplicación un interés del 0,5%** en lugar del previsto en el artículo 23.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre. Estas solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros naturales del plazo reglamentario de ingreso anteriormente señalado.

c. Otras cuestiones relevantes.

- i. Se establece que los que sean beneficiarios de la prestación por cese de actividad podrán abonar fuera de plazo y sin recargo las cotizaciones del mes de marzo correspondientes a los días previos a la declaración del estado de alarma.
- ii. Para el acceso a la prestación extraordinaria por cese de actividad, se adapta la norma para contemplar la situación de determinados colectivos que tienen un alto grado de estacionalidad, como el agrario, el de la cultura, los vinculados a acontecimientos como la Semana Santa u otros.
- iii. Se facilita, asimismo, la realización de todos los trámites relativos a aplazamientos en el pago de deudas, moratorias o devoluciones de ingresos indebidos a través del Sistema RED de comunicación electrónica.
- iv. Además, se establecen diferentes medidas para que los autónomos y las empresas que se hayan visto afectados por el COVID-19 puedan flexibilizar el pago de suministros básicos como la luz, el agua o el gas, llegando incluso a la posibilidad de suspender su pago. Las cantidades adeudadas se abonarán como máximo en los seis meses siguientes a la finalización del estado de alarma.
- v. Facilidad para el rescate de planes de pensiones para los trabajadores y empresarios afectados económicamente por la pandemia. En concreto, aquellos empleados que estén inmersos en un ERTE estén sin trabajo y los autónomos podrán acceder a estos ahorros durante seis meses.

2. PRESTACIONES/SUBSIDIOS EXTRAORDINARIOS O EXCEPCIONALES PARA PERSONAS TRABAJADORAS TEMPORALES Y EMPLEADAS DEL HOGAR:

- a. **Nueva ayuda de 440 euros/mes para los trabajadores temporales**, con un contrato de al menos dos meses de duración, que no tengan derecho a la prestación por desempleo (80% del IPREM) estableciendo requisitos de acceso en función de la situación de rentas del hogar familiar. También se podrán beneficiar los que tengan un contrato de interinidad, formación y de relevo.

La duración de este subsidio será de un mes ampliable si así se determina por RDL.

- b. **Se crea un subsidio extraordinario temporal para empleadas del hogar que hayan visto su jornada reducida o su contrato extinguido como consecuencia del COVID-19.** El importe de esta prestación, que tiene carácter retroactivo si la causa es la actual crisis sanitaria, será el equivalente a un 70% de la base reguladora de la empleada. Será compatible con el mantenimiento de otras actividades, sin que, en ese caso, la suma de retribuciones pueda exceder el importe del Salario Mínimo Interprofesional (950 euros/mes.)

3. NUEVOS SUBSIDIOS Y PRESTACIONES PARA OTROS COLECTIVOS:

- a. **Incapacidad temporal (IT) en situación excepcional de confinamiento total**

Se extiende esta protección a todos los trabajadores que presten servicios esenciales, de acuerdo con el RDL 10/2020, en una localidad distinta a la de su domicilio, siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente y no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Esta medida tiene carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja.

La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

Para acreditar la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática es necesario una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

- b. **Compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de profesionales sanitarios**

Se reconoce el derecho de los profesionales sanitarios que se reincorporen al servicio activo tendrán derecho a percibir el importe de la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo, en cualquiera de sus modalidades, incluido en su caso, el complemento a mínimos. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

c. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad

Durante el estado de alarma, el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tengan su causa en ERTE por fuerza mayor o causas ETOP.

El ERTE que tramite el empresario (de suspensión o reducción de jornada), solo afectara al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor. La percepción del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, será compatible con la percepción de la prestación por desempleo que pudiera tener derecho a percibir como consecuencia de la reducción de la jornada, afectada por ERTE.

Esta medida, también es aplicable a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a 14 de marzo de 2020.

4. OTRAS MEDIDAS:

a. Fondos provenientes de la recaudación de la cuota de FP para el empleo 2020

Con carácter excepcional y extraordinario, debido al impacto económico de las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria, los **ingresos derivados de la cotización por FP obtenidos en 2020 podrán destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo** o programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo.

b. Aplicación de la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 – mantenimiento del empleo en ERTE por fuerza mayor - a empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual

El compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, de 17 de marzo, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando se extingan por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituya su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 del RDL 8/2020 resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras.

c. Colaboración de empleadas y empleados públicos.

Las empleadas y empleados públicos en servicio activo que soliciten colaborar tanto en el ámbito de su Administración de origen como en cualquier otra Administración, en las áreas de carácter sanitario, sociosanitario, de empleo, para la protección de colectivos vulnerables y aquellas otras que requieran un refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19, seguirán devengando sus retribuciones por el organismo de origen, no suponiendo modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo mientras dure la declaración de Estado de alarma.

La prestación del servicio se podrá llevar a cabo tanto de manera presencial como a través de modalidades no presenciales de trabajo, previa autorización de su superior jerárquico y comunicación al órgano competente en materia de personal.

Por último, en el link adjunto acompañamos texto íntegro del RDL 11/2020, de 31 de marzo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/01/pdfs/BOE-A-2020-4208.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com