

## CORONAVIRUS

### NUEVAS MEDIDAS LABORALES

**REAL DECRETO-LEY 11/2020, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.**

## *eNewsletter Laboral*

ABRIL 2020

### MORATORIA DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

#### Ámbito de aplicación

Se habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social a 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

#### Periodo

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.

#### Procedimiento

Las solicitudes de moratoria deberán presentarse, en el caso de empresas, a través del **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.

Las solicitudes de moratoria deberán comunicarse a la TGSS **dentro de los 10 primeros días naturales** de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo, sin que en ningún caso proceda la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a dicha solicitud.

### **Concesión**

La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los **tres meses** siguientes al de la solicitud. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la TGSS en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

### **Excepciones**

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 como consecuencia de **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor**,

### **Sanciones**

Las solicitudes presentadas por las empresas, o por los trabajadores por cuenta propia, que contuvieran **falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El reconocimiento indebido de moratorias dará lugar a la **revisión de oficio** del acto de reconocimiento de la moratoria. En tales supuestos, resultarán de aplicación a las cuotas a las que se hubiese aplicado indebidamente la moratoria el correspondiente **recargo e intereses**.

## **APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.**

### **Ámbito de aplicación**

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 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**, siendo de aplicación **un interés del 0,5%**.

### **Procedimiento**

Este aplazamiento se concederá en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social. La solicitud deberá efectuarse **antes del transcurso de los diez primeros naturales** del plazo reglamentario de ingreso que tenga lugar **entre los meses de abril y junio de 2020**.

### **HABILITACION**

Los autorizados para actuar a través del **Sistema RED** estarán habilitados para efectuar por medios electrónicos las solicitudes y demás trámites correspondientes a los **aplazamientos** en el pago de deudas, las **moratorias** en el pago de cotizaciones y las **devoluciones de ingresos indebidos** con la Seguridad Social.

-----

## CORONAVIRUS

### MORATORIA Y APLAZAMIENTO

### CUOTAS SEGURIDAD SOCIAL

## *eNewsletter Laboral*

ABRIL 2020

### MORATORIA

El artículo 34 del RDL 11/2020 prevé la concesión de moratoria del pago de 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. El propio RDL prevé que los requisitos y condiciones de la moratoria se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, pero **a fecha de hoy dicha Orden no ha sido publicada en el BOE.**

### APLAZAMIENTO

El artículo 35 del RDL 11/2020 prevé el aplazamiento de pago de cuotas cuyo plazo reglamentario **de ingreso** tenga lugar entre los meses de **abril y junio de 2020**, siendo de aplicación un **interés del 0,5%** . Dicho aplazamiento se concederá en los términos y con las condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social (art. 23.5 Ley General SS y art. 31 a 36 del Reglamento General de Recaudación de la SS), que en líneas generales son:

- Se consideran **inaplazables** las cuotas de **accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales y las **aportaciones de los trabajadores** por cuenta ajena o asimilados. El ingreso de las cuotas inaplazables deberá realizarse, si no estuviera hecho con anterioridad, en el plazo máximo de **un mes desde la fecha de notificación de la resolución** por la que se conceda el aplazamiento.
- El aplazamiento deberá asegurarse mediante **garantía** suficiente para cubrir el importe principal de la deuda, recargos, intereses y costas, salvo en determinados supuestos, entre los que cabe destacar que la deuda sea **igual o inferior a 30.000,00€** o cuando, siendo la deuda aplazable **inferior a 90.000,00€**, se acuerde que se ingrese al menos **un tercio** de la deuda antes de que hayan transcurrido **10 días** desde la notificación de la concesión y el resto en los **dos años** siguientes.
- La concesión del aplazamiento, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en la resolución que lo conceda, comporta que el deudor sea **considerado al corriente** de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- El aplazamiento se considerará incumplido por **la falta de ingreso de cualquiera de los plazos** de amortización establecidos en la resolución que lo concede, así como por **no mantenerse al corriente** en el pago de nuevas deudas devengadas con posterioridad.
- Con carácter general período de aplazamiento no podrá exceder de **cinco años**.

-----

## **CORONAVIRUS**

### **REINICIO ACTIVIDADES NO ESENCIALES**

ABRIL 2020

## *eNewsletter Laboral*

### **CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO** **ACCIDENTE DE TRABAJO**

La Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 13/2020 de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas Medidas Urgentes en materia de Empleo Agrario, modifica el artículo 5 del RDL 6/2020 de 10 de marzo sobre Medidas Urgentes en el Ámbito Económico y para la Protección de la Salud. Dicha modificación establece que, si se acredita que el **contagio** de la enfermedad provocada por el virus Covid-19 se ha contraído con **causa exclusiva en el centro de trabajo**, sería calificada como **accidente de trabajo**.

Dicha calificación puede comportar importantes **responsabilidades para la empresa** (sanciones, recargo de prestaciones, etc.), si se considera que el contagio se ha producido como consecuencia de **falta de medidas de prevención** de riesgos laborales.

Por ello, en el momento del reinicio de las actividades es **importante estén implementadas todas las medidas de protección** encaminadas a evitar contagios en los centros de trabajo. Dichas medidas deberían ser las establecidas por el Servicio de Prevención y por los responsables de seguridad de la empresa. Al efecto, es importante tener presente la **Guía de las Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo** publicada por el Ministerio de Sanidad (se adjunta a la presente eNewsletter).

## **CORONAVIRUS**

## **CRITERIOS**

## **DIRECCION GENERAL TRABAJO**

ABRIL 2020

# *eNewsletter Laboral*

A solicitud de la C.E.O.E. la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en fecha 7 del corriente mes, ha procedido a establecer los criterios interpretativos -con **carácter informativo, no vinculante**- sobre determinadas cuestiones respecto a los ERTE como consecuencia directa o relacionada con el COVID-19. En síntesis, dichos criterios son los siguientes:

### **CONTRATOS TEMPORALES. INTERRUPCION**

1. Sólo están afectados los contratos temporales vigentes, incluidos los contratos de relevo, interinidad y los formativos- que **sean suspendidos como consecuencia de un ERTE** por causas vinculadas con el COVID-19.
2. No están afectados, por lo tanto, los contratos que sean objeto de **reducción**, ni aquellos contratos temporales que **no sean incluidos** en el ERTE.
3. La duración del contrato se interrumpe **durante el periodo de suspensión** como consecuencia de la aplicación del ERTE y **se restablece** una vez que dicha suspensión acaba.
4. Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo "*prorrogado*" o ampliado concurriese alguna causa que "**haga decaer el objeto del contrato**", esto es, que le ponga fin de manera válida y objetiva, se entenderá **plenamente eficaz** la extinción del mismo. (p.e.: un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato

de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación).

### **COMPROMISO MANTENIMIENTO EMPLEO. CONSECUENCIAS INCUMPLIMIENTO**

1. Sólo afecta a las empresas que han suspendido o reducido la jornada mediante un ERTE por causas de **fuerza mayor** basada en el COVID-19, y que se aplican la **exoneración o reducción en las cuotas** de la Seguridad Social.
2. El compromiso se entiende respecto a los trabajadores **afectados por el ERTE** de suspensión o reducción de jornada.
3. El compromiso de mantenimiento del empleo deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las **características y circunstancias de la empresa o del sector** correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo, así como su correspondencia con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales.
4. No se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por **despido disciplinario** declarado como **procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez** de la persona trabajadora.
5. En el caso de **contratos temporales**, el compromiso tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por **expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio** que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
6. El plazo de los 6 meses para el mantenimiento del empleo se computa desde **la finalización del ERTE** de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19, cuya duración máxima, será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.
7. En caso de incumplimiento, la empresa deberá proceder al **reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta** dejadas de ingresar en la Seguridad Social.

## CORONAVIRUS

### NUEVAS MEDIDAS LABORALES

**REAL DECRETO-LEY 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**

## *eNewsletter Laboral*

Abril 2020

Entre las medidas de carácter laboral establecidas en el RDL 15/2020, publicado en el BOE del día de hoy, destacamos las siguientes:

### ERTE's FUERZA MAYOR

La fuerza mayor podrá ser **parcial**. En este sentido, aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales y que, por tanto, deben mantenerse según establece el estado de alarma u otras normas de aplicación y desarrollo, pueden acogerse a la tramitación de un ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada, en la **parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada** por dicho carácter esencial.

### TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS

Se refuerza la protección de las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos, ampliando la cobertura regulada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a aquellas personas trabajadoras **que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas**, como consecuencia del COVID-19 y que, o bien disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, **no cumplen el requisito de situación legal de desempleo**, o bien no pueden acceder a la prestación por desempleo por **carecer del periodo de cotización** necesario para acceder a dicha prestación.

## **REGIMEN SANCIONADOR**

Se regula la sanción de los comportamientos de las empresas que presenten solicitudes en relación al empleo (suspensión de contratos, reducción de jornada, etc.) que **contengan falsedades e incorrecciones** en los datos facilitados. Concretamente, será sancionable la conducta de la empresa consistente en solicitar 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. 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 éstos.

## **TRABAJO A DISTANCIA**

Se prorroga dos meses (hasta el 18 de junio de 2020) el **carácter preferente** del trabajo a distancia, establecido en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

## **ADAPTACION DE HORARIO Y REDUCCION DE JORNADA**

Se prorroga dos meses (hasta el 18 de junio 2020) el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten **deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho**, así como respecto de los **familiares por consanguinidad hasta el segundo grado**, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

## **PERIODO DE PRUEBA. EXTINCION CONTRATO**

Se les atribuye la consideración de **situación legal de desempleo** a aquellas personas trabajadoras cuyos contratos han sido extinguidos, a instancia de la empresa durante el periodo de prueba **desde el 9 de marzo**, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior. Tendrán la misma consideración aquellos trabajadores que hayan resuelto voluntariamente su relación laboral **a partir del 1 de marzo** por tener un **compromiso firme de suscripción de un contrato** laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera **desistido** del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

## **APLAZAMIENTO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Se simplifica el procedimiento de resolución del aplazamiento, con independencia del número de mensualidades que comprenda; se fija un criterio homogéneo en la determinación del plazo de amortización mediante el pago escalonado de la deuda (plazo de **4 meses por cada mensualidad solicitada** a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado la resolución concediendo el aplazamiento, **sin que exceda en total de 12 mensualidades**); se establece el efecto jurídico de la solicitud hasta la resolución del procedimiento (suspensión procedimiento recaudatorio y consideración de estar al corriente de pago), por último, este aplazamiento se declara **incompatible con la moratoria** regulada en el artículo 34 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo (todavía pendiente de desarrollo reglamentario).

-----

## CORONAVIRUS

### MORATORIA SEGURIDAD SOCIAL

*Orden ISM/371/2020, de 24 de abril, por la que se desarrolla el artículo 34 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.*

## eNewsletter Laboral

Abril 2020

La Orden Ministerial indicada establece las **actividades económicas que podrán acogerse** a la moratoria en el pago de cotizaciones sociales prevista en el artículo 34 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. Dichas actividades son aquellas **que no se encuentren suspendidas con ocasión del estado de alarma** y, además, estén incluidas en los siguientes códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009):

- 119 (Otros cultivos no perennes).
- 129 (Otros cultivos perennes).
- 1812 (Otras actividades de impresión y artes gráficas).
- 2512 (Fabricación de carpintería metálica).
- 4322 (Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado).
- 4332 (Instalación de carpintería).
- 4711 (Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco).
- 4719 (Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados).
- 4724 (Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados).
- 7311 (Agencias de publicidad).
- 8623 (Actividades odontológicas).
- 9602 (Peluquería y otros tratamientos de belleza).