

Nuevas medidas laborales BOE: RD-Ley 11/2020

Ayer se aprobó en Consejo de Ministros y hoy, 1 de abril, se publica en el BOE el 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. Este nuevo RD-Ley entra en vigor mañana, 2 de abril.

Desempleo en caso de extinción de contrato temporal

Se establece que podrán percibir un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal las personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma.

Podrán percibir un subsidio aunque no cuenten con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas.

La duración de este subsidio excepcional será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

Este subsidio será reconocido a las personas afectadas por la extinción de un contrato de duración determinada, incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo, y que cumplan el resto de requisitos previstos en este artículo.

El subsidio de desempleo excepcional será incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

El subsidio excepcional consistirá en una ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.

Moratoria para empresas y autónomos

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.

Para ello, tendrán que cumplir los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las solicitudes de moratoria deberán presentarse, en el caso de empresas, a través del Sistema RED regulado en la Orden ESS/484/2013.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, deberán remitirlo también 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.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá habilitar cualquier otro medio electrónico distinto al Sistema RED o SEDESS para que se efectúe la solicitud.

A estos efectos, la comunicación, a través de los medios indicados, de la identificación del código de cuenta de cotización y del período de devengo objeto de la moratoria, tendrá la consideración de solicitud de esta.

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.

No cabrá en ningún caso 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.

Aplazamiento con menor interés en el pago de deudas con la SS

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia 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.

Se aplicará un interés del 0,5% en lugar de que se aplica habitualmente.

Estas solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los 10 primeros naturales del plazo reglamentario de ingreso (de los meses de abril y junio).

Contratos temporales en los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual

La cláusula de salvaguarda del empleo (ERTEs por fuerza mayor y causas ETOP) en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo en estos sectores no 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.

Rescate de los planes de pensiones

Durante el plazo de seis meses, los partícipes de los planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos consolidados en los siguientes supuestos:



- a) Encontrarse en situación legal de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- b) Ser empresario titular de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida como consecuencia de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.
- c) En el caso de los trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Incapacidad temporal en caso de confinamiento total

Con carácter excepcional, y con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad y tengan obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020,

Se aplicará esto 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, 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.

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.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante 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.

Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma

Durante la permanencia del 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 lo previsto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo (ERTE por fuerza mayor o ETOP).

En estos casos, el expediente de regulación temporal de empleo que tramite el empresario, ya sea por suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo, solo afectará al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor.

Concurso de acreedores

Si a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley (2 de abril 2020) se hubiera dictado auto por el juez del concurso acordando la aplicación de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo (ERTEs fuerza mayor y ETOP), la resolución judicial tendrá plenos efectos para el reconocimiento de las prestaciones previstas en el capítulo II de esa norma legal.

Las solicitudes presentadas en las que no se haya dictado resolución por el juez del concurso deberán remitirse a la autoridad laboral y continuarán su tramitación por el procedimiento y con las especialidades previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Las actuaciones previamente practicadas y el periodo de consultas que estuviera en curso o se hubiera celebrado conservarán su validez a los efectos del nuevo procedimiento.

Vigencia del RD-Ley

El RD-Ley entra en vigor mañana, 2 de abril (a salvo del artículo 37 relativo a las actividades de juego).

Con carácter general, las medidas previstas en este presente real decreto-ley mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma (salvo aquellas medidas que tienen establecido un plazo concreto de duración).