

Nota Informativa

Novedades en materia laboral en relación al COVID-19 adoptadas por el Real Decreto-ley 11/2020

1 de abril de 2020

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

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, que entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín oficial del Estado el 1 de abril de 2020, contiene una batería de medidas complementarias a las ya adoptadas con anterioridad por el ejecutivo y, específicamente, a las incluidas en el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, algunas de las cuales, modifica profundamente.

En el mismo se adoptan e implementan todo un elenco de medidas de carácter económico social que están destinadas, esencialmente, a proteger el empleo, ayudar a los más vulnerables y mantener el tejido productivo.

Se trata de un nuevo compendio de artículos que pretenden “aclarar” y complementar las medidas adoptadas por:

- a.- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (“RDL 10/2020”);
- b.- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (“RDL 9/2020”);
- c.- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (“RDL 8/2020”);
- d.- Real Decreto- ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 (“RDL 7/2020”);
- e.- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (“RDL 6/2020”);
- f.- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (“RDL 463/2020”).

Se remarca que el conjunto de todas estas medidas están destinadas a evitar que la ralentización económica derivada de una situación coyuntural como la actual tenga un impacto de carácter



estructural que lastre la recuperación económica y social una vez superada esta situación excepcional derivada de la crisis sanitaria del COVID-19.

Sin perjuicio de que se recomienda la lectura completa y detenida del RDL 11/2020, así como el asesoramiento legal previo a la implementación o adopción de cualquiera de las medidas recogidas, a continuación se resumen y comentan los aspectos más relevantes de cada una de las medidas implementadas en el ámbito laboral:

Medidas de protección de los trabajadores afectados por la crisis COVID-19:

| Medidas de protección extraordinarias de los Trabajadores | | | |
|--|--|--|--|
| Medida | Contenido | Beneficiarios | Condiciones/ Consecuencias |
| Subsidio extraordinario por falta de actividad para Empleados del Hogar (art. 30 y D.T. 3º del RDL 11/2020) | <p>La obtención de un subsidio extraordinario para aquellos Empleados del Hogar que hayan perdido total/parcialmente su actividad, por causas ajenas a su voluntad, como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.</p> <p>Tendrá carácter retroactivo: afecta a situaciones anteriores a la entrada en vigor de este RDL 11/2020 y posteriores al RD 463/2020.</p> | Empleados de Hogar que están vinculadas contractualmente a través de la relación laboral de carácter especial regulada en el artículo en Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar | <p><u>Condiciones</u> para percibir este subsidio:</p> <p>i.- Haber dejado de prestar servicios en uno o varios domicilios, por causas ajenas a su voluntad como consecuencia de la crisis sanitaria a fin de reducir el riesgo de contagios.</p> <p>ii.- Desvinculación con carácter temporal – suspensión– o definitiva – despido / desistimiento–.</p> <p>iii.- No percibir una prestación por Incapacidad Temporal o, en su caso, por el permiso retribuido recuperable.</p> |
| Subsidio por desempleo excepcional por fin contratos temporales (art. 33 del RDL 11/2020) | <p>Percepción de un subsidio por un importe del 80 % del IPREM; esto es, 430,27. –Euros.</p> <p>La duración de este subsidio será de un mes –plazo ampliable por este RDL 11/2020–.</p> | Aquellos trabajadores que hayan visto extinguido su contrato temporal / duración determinada –incluyendo, interinidad y formativos–y no cumplan los requisitos exigidos para acceder al prestación o subsidio por desempleo. | <p>Los requisitos para la percepción de este subsidio son:</p> <p>i.- La duración del contrato temporal sea igual o superior a dos meses.</p> <p>ii.- No percibir ningún otro subsidio (renta de inclusión, renta mínima, salario social, etc.)</p> |
| Disponibilidad de los planes de pensiones para desempleados (D.A. 20º del RDL 11/2020) | Con carácter excepcional, y durante el plazo de 6 meses, se podrá solicitar el reembolso de los derechos consolidados en los planes de pensiones, planes de previsión asegurados, planes de previsión social complementaria y mutualidades de previsión social. | Entre otros colectivos, se beneficiarán de esta posibilidad, los empleados afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (“ERTE”) derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. | Sin perjuicio de las previsiones reglamentarias que se puedan establecer, los empleados afectados por un ERTE sólo podrán “rescatar” o reembolsar los derechos consolidados por un importe equivalente a los salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión de los contratos / reducción de jornada. |
| Incapacidad Temporal para situaciones de “confinamiento total” | Consiste en la percepción de la prestación por Incapacidad Temporal de aquellos trabajadores que se encuentren en un situación de | Los trabajadores sometidos a un confinamiento total son aquellos que: (i) prestan servicios en una actividad considerada de carácter esencial de | La acreditación del confinamiento de la población donde tiene el domicilio el trabajador y la denegación del desplazamiento se acreditará |

| | | | |
|---|---|---|--|
| (D.A. 21ª del RDL 11/2020) | confinamiento total. | conformidad con el RDL 10/2020; (ii) residen en una localidad dónde haya sido decretado el confinamiento de la población –habiéndose sido denegada por la autoridad competente la posibilidad de desplazamiento–; (iii) no pueda trabajar de forma telemática por causa no imputable a las empresas; y (iv) no perciban ningún otro subsidio. | mediante certificado expedido por el ayuntamiento. |
| Compatibilidad del subsidio por cuidado del menor y desempleo (D.A. 22ª del RDL 11/2020) | El subsidio por cuidado de menores será perfectamente compatible con la prestación por desempleo que derive de una suspensión de contratos / reducción de jornada que tenga causa en la crisis sanitaria provocado por el COVID-19. | Los empleados que estuviesen percibiendo el subsidio por cuidado de menores a fecha 14 de marzo de 2020. | Las empresas tendrán que indicar las personas que tengan reducida su jornada por el cuidado de un menor con una enfermedad grave –ex. art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores–. |

Moratoria de las cotizaciones | Aplazamiento de deudas:

El RDL 11/2020 establece dos medidas extraordinarias que permitirán a las empresas retrasar sus obligaciones con la administración de la Seguridad.

| | Contenido | Requisitos | Procedimiento | Consecuencias del incumplimiento |
|--|---|--|--|---|
| Moratoria de las cotizaciones a la Seguridad Social (art. 34 del RDL 11/2020) | <p><u>Posponer por un plazo máximo de 6 meses</u>, el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social –incluyendo el abono de las cuotas de recaudación conjunta– cuyo período de devengo corresponda a los meses de abril, mayo y junio.</p> <p><u>La moratoria no implicará el devengo de intereses.</u></p> <p>No se puede solicitar para aquellas cotizaciones cuya plazo ordinario de ingreso haya finalizado con anterioridad a la solicitud de moratoria.</p> | <p>a.- Cumplir con las condiciones fijadas en la orden del Ministro de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones.</p> <p>b.- Que no se trate de empresas con una actividad suspendida por el RD 463/2020.</p> <p>c.- No se beneficiarán aquellas empresas / códigos de cuenta de cotización que hayan obtenido la exoneración del abono de cuotas al amparo de lo previsto en el RDL 8/2020 (suspensión de contratos / reducción de jornada por causa de fuerza mayor).</p> | <p>1.- Las solicitudes se presentarán individualizadas por cada Código de Cuenta de Cotización.</p> <p>2.- Se utilizará el Sistema RED o equivalente para tramitar las peticiones de moratorias.</p> <p>3.- Las solicitudes se efectuarán dentro de los 10 primeros días naturales dentro de los plazos reglamentarios de ingreso.</p> <p>4.- La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de 3 meses a la solicitud. No obstante, se entenderá realizada dicha comunicación si la Tesorería General de la Seguridad Social aplica la moratoria en las liquidaciones que se efectúen con posterioridad a la solicitud.</p> | <p>i.- Devolución de cuotas a la Seguridad Social cuyo abono ha sido indebidamente pospuesto, más los correspondientes recargos e intereses.</p> <p>ii.- Responsabilidades administrativas; fundamentalmente sanciones al amparo de lo previsto del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”). Tendrán especial relevancia falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.</p> <p>iii.- Posibles responsabilidades penales.</p> |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Aplazamiento de deudas con la Seguridad Social (art. 35 del RDL 11/2020) | <p>La posibilidad de aplazar el pago de las deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingresos tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020.</p> <p>El <u>aplazamiento sí implicará el devengo de intereses del 0,5 %.</u></p> | <p>No tener otro aplazamiento de deuda en vigor.</p> | <p>No se prevé ningún procedimiento especial, por lo que habrá de estarse al procedimiento general fijado para los aplazamientos en el artículo 35 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.</p> | <p>En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión.</p> |
|---|---|--|--|--|

Especialidades para implementar suspensiones de contrato / reducciones de jornada en empresas concursadas:

El RDL 11/2020 introduce una nueva D.A. 10ª en el RDL 8/2020 con la finalidad de aclarar que las empresas concursadas en concurso de acreedores podrán implementar un ERTE siempre que concurren los presupuestos de hecho previstos por el RDL 8/2020 para la suspensión de contratos / reducción de jornada, tanto en casos en que exista causa de fuerza mayor, como aquellos otros en los que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (“**ETOP**”).

Los ERTEs implementados por empresas concursadas se regularán por lo dispuesto en el Capítulo II “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos” – arts. 22 a 28– del RDL 8/2020, así como por el Estatuto de los Trabajadores, quedando **expresamente excluida** la aplicación del artículo 64 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Sin perjuicio de lo anterior, se establecen un serie de especialidades:

- a.- Las solicitudes o comunicaciones de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.
- b.- La administración concursal será parte en el período de consultas previsto para los ERTEs implementados por causas ETOP al amparo del RDL 8/2020.
- c.- En caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas de un ERTE por causas ETOP al amparo del RDL 8/2020, la decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos / reducción de jornada, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.
- d.- En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.
- e.- La impugnación del acuerdo alcanzado durante el período de consultas por fraude, dolo, coacción o abuso, así como las impugnaciones de los trabajadores y/o la eventual impugnación judicial de oficio efectuada por la Autoridad Laboral a petición del Servicio Público Estatal de Empleo, se sustanciarán a través del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.
- g.- En los supuestos en los que la resolución de la autoridad laboral no haya constatado la existencia de fuerza mayor, la empresa concursada podrá impugnar la decisión ante la jurisdicción social.

Por último, se establece un régimen transitorio –ex D.T. 4ª del RDL 11/2020–, con dos escenarios:

- i.- Si a la fecha de la entrada en vigor del RDL 11/2020 se hubiese dictado un auto por el Juez del concurso aprobando una suspensión de contratos / reducción de jornada al amparo del RDL 8/2020, esta surtirá plenos efectos para el reconocimiento de la prestación por desempleo.
- ii.- Para el caso de que, una vez haya entrado en vigor el RDL 11/2020, se hubiese presentado la solicitud para implementar un ERTE y el Juez del concurso no hubiese dictado resolución, el expediente se remitirá a la autoridad laboral; si bien, las actuaciones practicadas –incluyendo el período de consultas– tendrán plena validez.

Exposición de Motivos y D.A. 4ª: interpretación de la Salvaguarda de empleo contenida en la D.A. 6ª RDL 8/2020:

La exposición de motivos y la D.A. 4ª del RDL 11/2020, pretende aclarar cómo se debe interpretar la salvaguarda de empleo que venía recogida en la D.A. 6ª del RDL 8/2020 que obliga a la empresa a mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el Covid-19. Así, en dicha exposición de motivos y D.A. 4ª se indica que:

- a.- Dicho compromiso 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 como las de, por ejemplo, las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. Igualmente deberá tenerse en cuenta la normativa laboral aplicable.
- b.- El compromiso **no se entenderá incumplido** cuando el contrato de trabajo se extinga por: (i) despido disciplinario declarado como procedente, (ii) dimisión, (iii) jubilación; o (iv) incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. 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.

Por último, señala que las “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos” previstas en los artículos 22 a 28 del RDL 8/2020 resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

Otras modificaciones de interés laboral y/o Seguridad Social:

Por último, y con carácter adicional, resulta de interés subrayar que se han efectuado modificaciones en las siguientes materias:

- a.- Los fondos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional podrán destinarse a la protección por desempleo (D.A. 7ª del RDL 11/2020).
- b.- Se amplía el plazo en vía administrativa para recursos, impugnaciones, reclamaciones, conciliación, mediaciones o arbitrajes (D.A. 8ª del RDL 11/2020).

- c.- Se establecen nuevas reglas aplicables a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades (D.A. 12ª RDL 11/2020).
- d.- En el plazo de 15 días tras la finalización del estado de alarma se aprobará un Plan de Actuación para agilizar la actividad judicial en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo así como en el ámbito de los Juzgados de lo mercantil (D.A. 19ª RDL 11/2020).
- e.- Modificaciones en materia de desempleo para los trabajadores fijos-discontinuos (D.T. 1ª del RDL 8/2020) extendiendo su aplicación en materia de protección por desempleo a los trabajadores que hayan vistos suspendido su contrato con anterioridad la entrada en vigor del RDL 8/2020, como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19.
- f.- Modificaciones en materia de cese de actividad de los autónomos (art. 17 del RDL 8/2020).
- g.- Modifica la vigencia del RDL 8/ 2020 (D.F. 10ª RDL 8/2020). Extiende su vigencia hasta un mes un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma

Entrada en vigor:

El RDL 11/2020 entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; esto es: 2 de abril de 2020.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece que las medidas previstas en el RDL 11/2020 mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma, a excepción de las que tengan prevista otra duración con carácter expreso.

Esperamos que la información sea útil y de su interés. Desde Andersen Tax & Legal hemos creado un equipo multidisciplinar para atender todas las cuestiones que puedan surgir sobre este aspecto o en relación con el COVID-19 y todos los profesionales de la firma quedan a su disposición.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área Laboral

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono + 34 963 527 546/34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.