

Madrid, 2 de abril de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC11126

CUESTIONES LABORALES CONTENIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 11/2020

Estimados amigos:

En el Boletín Oficial del Estado del día 1 de abril de 2020 se publicó 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*. Os adjuntamos el enlace directo:

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

A continuación, os informamos de las principales novedades incluidas en el Real Decreto-Ley 11/2020.

I.- ACLARACIÓN DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN LOS SUPUESTOS DE ACUDIR A UN ERTE

El compromiso de mantenimiento del empleo exigido en la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 8/2020 se valorará en atención a las características específicas de cada sector, teniendo en cuenta las características propias de las empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

No se incumplirá el compromiso del mantenimiento del empleo cuando los contratos temporales se extingan por expiración del tiempo convenido o por la finalización de la obra o servicio que constituye su objeto; ni tampoco cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de la contratación. En este sentido, en la Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 11/2020 también se recoge que el compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, por dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

En todo caso, tanto a los contratos temporales como a los indefinidos les son de aplicación las medidas que se puedan fijar en los ERTE.

II.- SUBSIDIO DE DESEMPLEO TEMPORAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL

El Real Decreto-Ley 11/2020 contempla un subsidio excepcional para los trabajadores que vean extinguido un contrato de duración determinada (incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo) con posterioridad a la entrada en vigor del estado de alarma (Real Decreto 463/2020), siempre que se den los siguientes supuestos:

- Que el contrato temporal haya tenido, al menos una duración de dos meses.
- Que el trabajador no cuente con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio y carezca de rentas en los términos establecidos en el art. 275 de la LGSS.

Este subsidio es incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

Consistirá en una ayuda mensual del 80% del IPREM mensual vigente. La duración de este subsidio será de un mes, ampliable si así se establece normativamente.

III.- MORATORIA DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas podrán solicitar una moratoria a la Tesorería General de la Seguridad Social, por un plazo de seis meses, sin intereses, cuando se cumplan los requisitos y condiciones que se establezcan mediante Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La moratoria afectaría al pago de las cotizaciones de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo periodo de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma.

La actividad no se ha suspendido en los centros de enseñanza concertada ni en los centros universitarios, incluso en centros de atención a personas con discapacidad algunas actividades se han considerado esenciales. Lo único que se suspendió fue la actividad lectiva presencial, así como las actividades complementarias, las actividades extraescolares y los servicios complementarios y cualquier otra actividad relacionada con la actividad de los centros educativos de carácter presencial, pero los profesores han seguido realizando actividades educativas con los alumnos, o impartiendo clases *on line*, tanto en los colegios como en las Universidades.

En los Centros de Educación Infantil, especialmente en el Primer Ciclo (0 – 3 años) la actividad sí que se suspendió, pero en estos casos tenéis que tener cuidado si habéis presentado un ERTE. Lo mismo ocurre con los Colegios Mayores que hayan acudido a un ERTE. Ello se debe a que el RD-L 11/2020 establece claramente que la moratoria no se aplicará a los códigos de cuenta de cotización que hayan recibido exenciones como consecuencia de un ERTE por fuerza mayor.

Las solicitudes de moratoria se presentarán a través del Sistema RED y de forma individualizada por cada código de cuenta de cotización, dependiendo de donde figuren de alta los trabajadores respecto de lo que se pide la moratoria.

Las solicitudes de moratorias deberán comunicarse a la TGSS dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los periodos de devengo (de abril a junio 2020).

La concesión de la moratoria se notificará en el plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud. No obstante, de hecho, se entenderá realizada la comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria en las liquidaciones de las cuotas que se practique a partir de la presentación de la solicitud.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se sancionarán las solicitudes presentadas por las empresas que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados a la TGSS. Si como consecuencia de estos datos se concediesen moratorias, cabe la revisión de oficio del reconocimiento de la moratoria, pudiendo la empresa incurrir en responsabilidad administrativa o penal además del correspondiente recargo e intereses, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

IV.- APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social entre los meses de abril y junio de 2020, siempre que no tuviesen otro aplazamiento en vigor, aplicándosele actualmente un interés del 0,5%.

Este aplazamiento deberá efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso.

V.- RECAUDACIÓN DE LA CUOTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO AÑO 2020

Con carácter excepcional y extraordinario, los ingresos derivados de la cotización por formación profesional obtenidos en el ejercicio 2020 podrán destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema

de protección por desempleo, o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo.

VI.- SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Durante la situación del estado de alarma, el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave será compatible con la percepción de la prestación por desempleo que, como consecuencia de la reducción de la jornada, pudiera tener derecho a percibir el trabajador, en el caso de estar incluido en un ERTE. A tal efecto, la empresa, al tiempo de presentar la solicitud del ERTE, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos

VII.- ENTRADA EN VIGOR.

El Real Decreto- Ley 11/2020 entrará en vigor el día 2 de abril de 2020. Las medidas previstas en este RD-L mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de estado de alarma, salvo las que tengan fijada su duración concreta. No obstante, el Gobierno, previa evaluación de la situación, podrá prorrogar las medidas contenidas en este Real Decreto-Ley.

VIII.- INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE CONFINAMIENTO TOTAL

Se les expedirá un parte de baja por incapacidad temporal a los trabajadores que presten servicios esenciales, según el Real Decreto-Ley 10/2020, y estén obligados a desplazarse de localidad, siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa por la autoridad competente la posibilidad de desplazarse, cuando no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa ni al trabajador.

Los efectos de esta baja serán desde el inicio de la situación de confinamiento, y siempre que no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La denegación de la posibilidad de desplazamiento y el acuerdo de confinamiento se acreditarán mediante certificación expedida por el Ayuntamiento del domicilio. En cuanto a la imposibilidad de realizar el trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa.

IX.- DURACIÓN DEL CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON UNIVERSIDADES

Los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes, celebrados conforme a los art. 49, 50, 53 y 54 de la Ley de Universidades, cuya duración máxima esté prevista que finalice durante el estado de alarma y sus prórrogas, se prorrogarán teniendo en cuenta lo siguiente:

- La prórroga se realizará por una extensión equivalente a la duración del estado de alarma (incluidas sus prórrogas).
- Excepcionalmente, por motivos justificados las partes pueden acordar una prórroga de hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas. Este acuerdo deberá tomarse con carácter previo a la finalización del contrato.

La duración de estos contratos prorrogados podrá exceder los límites máximos de duración previstos en la Ley de Universidades.

Para cualquier duda que os pueda surgir sobre estas cuestiones tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.



José María Alvira Duplá
Secretario General