
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

30 de Marzo de 2020

INDICE:

1. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS NO ESENCIALES	2
2. MEDIDAS DERIVADAS REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, EN RELACION AL MERCADO LABORAL DERIVADAS DEL COVID-19.	3
a) Actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad	3
b) Justificación de los despidos por causas relacionadas con el COVID-19	3
c) Efectos de los ERTes en la duración de los contratos temporales durante el COVID-19.....	4
d) Limitación de la duración de los ERTE	4
e) Nuevas facultades para el Consejo Rector de las sociedades cooperativas	4
f) Tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de los ERTes.....	4
g) Fecha de efectos de la situación de desempleo en los ERTes derivados del COVID-195	
h) Régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente	5
i) Colaboración del SEPE i la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	6

3. LA INSEGURIDAD JURIDICA SOBRE CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DE 6 MESES PARA LOS QUE SE ACOGEN A LOS ERTES	6
4. OBLIGACIONES TRIBUTARIAS.....	7
5. CONTRATOS PROGRAMA 30 PLUS	8

1. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS NO ESENCIALES

Los trabajadores que prestan servicios en empresas e instituciones, públicas y privadas, cuya actividad no fue paralizada por la declaración del estado de alarma disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, **a excepción de las que prestan servicios en las actividades relacionadas en el anexo del presente real decreto-ley.**

Este permiso tampoco resulta de aplicación a los trabajadores contratados por las empresas referidas que estuvieran aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, así como a aquellas empresas que ya hayan optado por un mecanismo de distribución irregular de la jornada como consecuencia del COVID-19.

Este permiso comporta que los trabajadores conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con el procedimiento que se establece en el RD Ley.

Las empresas que deban aplicar este permiso retribuido recuperable regulado podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

Aquellos trabajadores del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido entre las actividades esenciales, iniciarán el permiso retributivo recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, los trabajadores incluidos a los que les de aplicación esta norma podrán prestar servicios hoy lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial

2. MEDIDAS DERIVADAS REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, EN RELACION AL MERCADO LABORAL DERIVADAS DEL COVID-19.

a) Actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad

Se establece que, durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas:

- Se considerarán servicios esenciales los centros, servicios y establecimientos sanitarios (como hospitales o ambulatorios) que determine el Ministerio de Sanidad y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.
- No podrán tramitar un ERTE, debiendo mantener su actividad y solo permitiéndose la reducción o suspensión de esta parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.
- El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto podrá ser sancionado.

b) Justificación de los despidos por causas relacionadas con el COVID-19

No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19.

Esta medida tendrá traducción en la indemnización a satisfacer que sería la correspondiente a la de los despidos improcedentes.

Y aunque no especifica qué calificación jurídica debería atribuirse a estas extinciones, esto es, si nulidad o improcedencia. A nuestro entender, no cabría declarar la nulidad. Especialmente porque, ante la falta de especificación normativa al respecto, debería prevalecer el criterio jurisprudencial vigente, por ejemplo, el derivado de la sentencia de TS 5 de mayo 2015, “cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido la calificación aplicable es la de improcedencia’ del despido, y no la de nulidad de este”. No obstante, insistimos se trata de un criterio subjetivo, en base a la inconcreción normativa.

También deberá valorarse la repercusión de dicha extinción tiene sobre el compromiso asumido por la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.

c) Efectos de los ERTEs en la duración de los contratos temporales durante el COVID-19

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

Bajo nuestro punto de vista, este contenido no afecta en el caso de que una empresa no haya procedido a realizar un ERTE, en cuyo caso podría proceder a la extinción de los contratos temporales por cumplimiento del término de forma ordinaria.

d) Limitación de la duración de los ERTE

Se aclara que el límite temporal de las resoluciones tácitas (silencio positivo) recaídas en los ERTE por fuerza mayor, no puede suponer una duración máxima distinta a la que es aplicable a las resoluciones expresas, por tanto, en ambos casos y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, su duración máxima será la del estado de alarma y posibles prórrogas.

e) Nuevas facultades para el Consejo Rector de las sociedades cooperativas

El Consejo Rector de las sociedades cooperativas puede asumir la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales.

f) Tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de los ERTEs

La tramitación para el reconocimiento de la prestación contributiva se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La solicitud debe ir acompañada con la aportación del conjunto de informaciones necesarias para el reconocimiento de la prestación.

A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, es necesaria una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización del trabajador/a para su presentación.

Es la empresa también quien debe comunicar cualquier variación en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Esta comunicación (remitida a través de medios electrónicos) debe remitirse en el plazo de 5 días, a computar según las siguientes situaciones:

- desde la solicitud del ERTE en los casos de fuerza mayor
- desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por CETOP
- para las solicitudes anteriores a la entrada en vigor del RDLey a partir de la misma fecha.

La no transmisión de esta comunicación es considerada conducta constitutiva de la infracción grave.

g) Fecha de efectos de la situación de desempleo en los ERTEs derivados del COVID-19

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo será:

- En los supuestos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma.
- En los supuestos de causas ETOP, la misma en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada o una posterior a esta.

Tanto la causa como la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

h) Régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente

Con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para fines distintos a aquellos para los que se han establecido, se prevé, en aplicación de la LISOS, que serán sancionadas:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.
- La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación con el empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran “conexión suficiente” con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

Si como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras, se procederá a su revisión de oficio, estando obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Esta obligación de devolver las prestaciones (considerada sanción accesoria a efectos de la LISOS), será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

i) Colaboración del SEPE i la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Cuando la entidad gestora (SEPE) aprecie indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La Inspección, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES basados en las causas derivadas del COVID-19.

3. LA INSEGURIDAD JURIDICA SOBRE CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DE 6 MESES PARA LOS QUE SE ACOGEN A LOS ERTES

En la Disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, se establece que

“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”.

La realidad indica que no queda claro que significa exactamente “mantenimiento del empleo”, ni tampoco cuales pueden ser las consecuencias en caso de incumplimiento de este ya que la norma no lo dice.

Las dudas sobre dicha redacción son múltiples, debido a la absoluta inseguridad jurídica que genera la misma. Dudas que las diferentes normas publicadas a posteriori no clarificado, en consecuencia, continuamos desconociendo el criterio que tendrán las administraciones y los juzgados en relación dicha disposición.

Entre esas dudas está, por ejemplo, si el compromiso de mantener el empleo es de todos los trabajadores de la empresa o solamente de los trabajadores afectados por el ERTE.

Si el concepto no es claro, tampoco lo son las consecuencias de dicho incumplimiento, ya que, si bien es obvio que en caso de incumplimiento se tendrán que devolver las exoneraciones de cuotas a la seguridad social en los casos ERTE por fuerza mayor, no queda claro a cuantos trabajadores afectaría, ni si ello implicaría también tener que abonar los salarios de los trabajadores afectados por el ERTE.

Como vemos, las consecuencias por incumplir el compromiso pueden ser importantes para la empresa.

En consecuencia, recomendamos tener muy claro que no van a acometer despidos que impidan el mantenimiento del empleo antes de la tramitación de los ERTEs relacionados con el COVID-19, caso contrario, sería necesario un estudio de la situación concreta de cada empresa y diseñar la solución en base a dicha situación.

4. OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Recordar que de momento se mantienen los plazos para la presentación y pago de las liquidaciones tributarias de tributos estatales (IVA, IRPF, IS) correspondientes al primer trimestre de 2020, que empezarán con carácter general el próximo día 1 de abril y terminarán el 20 de abril.

En relación a tributos propios y los cedidos cuya recaudación y gestión corresponde a la AGENCIA TRIBUTARIA CATALANA (Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados, Impuesto sobre sucesiones) se encuentran suspendidos hasta la finalización del estado de alarma.

La presentación y pago del Impuesto sobre estancias turísticas (tasa turística) correspondiente a las pernoctaciones efectuadas entre 1/10/2019 y 30/04/2020 ha sido aplazado a los veinte primeros días de octubre.

Recordar también que los pagos de deudas tributarias notificadas, así como los vencimientos de los aplazamientos y fraccionamientos y deudas que se tenían que pagar a partir de la declaración del estado de alarma han quedado suspendidas hasta el próximo día 30-04-2020

Por último, con relación a los plazos de las obligaciones mercantiles, indicar que el plazo para la formulación de las cuentas anuales por los órganos de administración ha sido ampliado en tres meses a partir de la finalización del estado de alarma, por lo que su aprobación también se ampliará ya que el art. 40.5 de la Ley de sociedades de capital establece que "la junta general ordinaria para aprobar las cuentas anuales del ejercicio anterior se reunirá dentro del plazo de los tres meses siguientes a contar desde de finalice el plazo para formular las cuentas anuales", por lo que también se retrasará su depósito. No afectará, en principio, a los plazos para la presentación y pago del impuesto sobre sociedades.

5. CONTRATOS PROGRAMA 30 PLUS

Un ERTE es una medida temporal que no prevé despidos sino suspensiones del contrato o modificaciones/reducciones de la jornada laboral.

En este sentido, por lo general se debe cumplir con el mantenimiento de los contratos formalizados con las personas desocupadas y la consiguiente obligación de retribución y cotización a la Seguridad Social para poder percibir la subvención.

Ahora bien, si esto no fuera posible, las empresas que lleven a cabo expedientes de regulación temporales de empleo (ERTE) o suspensiones de contratos de trabajo no podrán imputar a la subvención gasto correspondiente al periodo de la suspensión.

Estas empresas están obligadas a readmitir a la persona trabajadora una vez pasado el periodo de suspensión y por el tiempo que reste de la contratación subvencionada.

Se subvencionarán los costes salariales de estas contrataciones salvo los correspondientes al período de suspensión.

Si están interesados en ampliar todas estas informaciones pueden contactar la CAMBRA DE COMERÇ DE TORTOSA o directamente con el despacho de SEBASTÀ ASSESSORAMENT INTEGRAL D'EMPRESSES.

43870 AMPOSTA Josep Tarradellas, 127 baixos amposta@sebastia.info Tel.: 977 700 344 Fax.: 977 702 004	43500 TORTOSA Avgda. Generalitat, 153 baixos tortosa@sebastia.info Tel.: 977 449 030 Fax.: 977 449 171	43560 LA SÈNIA C/Tarragona, 11 baixos lasenia@sebastia.info Tel./Fax: 977 713 459
---	--	--