

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL MAYO 2020

Índice

1. Nuevo boletín de la TGSS aclarando las medidas sociales en defensa del empleo (RD 18/2020)	3
2. Importe del ticket restaurante. ¿Debe actualizarse hasta el nuevo límite fiscalmente exento?.....	5
3. Nuevas medidas sociales en defensa del empleo.....	6
4. Pensión de viudedad. ¿Puede acceder la víctima de violencia de género separada de su pareja de hecho?.....	11
5. Cuarta prórroga del estado de alarma	12
6. Fase I de la desescalada: medidas en materia laboral	13
7. La OIT elabora una herramienta para la prevención del COVID-19 en el trabajo ..	15
8. Procesos ante el TCo: ¿cómo se computan los plazos suspendidos por el estado de alarma?.....	16
9. Publicada la nueva ley Concursal (RDLeg 1/2020)	17
10. La DGTr aclara nuevas dudas sobre la cláusula de mantenimiento del empleo en los ERTE COVID-19.....	18
11. Nueva prestación especial por desempleo para artistas no incluidos en ERTEs ..	20
12. Nuevo boletín de la TGSS aclarando la aplicación de la moratoria de cuotas y de los ERTEs por fuerza mayor	21
13. La DGTr aclara la aplicación de los ERTEs durante la fase de desconfinamiento	24
14. Se establece el procedimiento para tramitar el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal	25
15. Procedimiento para tramitar el subsidio por desempleo extraordinario para empleados de hogar.....	27

1. Nuevo boletín de la TGSS aclarando las medidas sociales en defensa del empleo (RD 18/2020)

BNR 11/2020

Resumen

El BNR 11/2020 aclara los trámites que deben realizar las empresas para beneficiarse de las exenciones de cuotas durante la prórroga de los ERTes por fuerza mayor COVID-19. Además, resuelve las dudas planteadas en relación con la solicitud de aplazamientos de cuotas de trabajadores por cuenta propia que sean, simultáneamente titulares de CCC's.

Desarrollo

La TGSS ha publicado un nuevo BNR con el siguiente contenido:

I. Aplicación de las exenciones de las cotizaciones para ERTes por fuerza mayor COVID-19 que se prorroguen hasta el 30 de junio de 2020 (RD 18/2020)

La TGSS recuerda que para la aplicación de las exenciones en las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, las empresas deben reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 y a partir del 13-5-2020 continuar, alternativamente, en una de las siguientes situaciones:

- fuerza mayor total derivada del COVID-19 que impida el reinicio de su actividad, o
- fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 que permitan la recuperación parcial de su actividad.

b) Que la empresa en situación de fuerza mayor parcial reincorpore a los trabajadores afectados por ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

c) Realizar las siguientes comunicaciones:

- A la autoridad laboral: la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.
- Al SEPE: ◦ las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo;

◦ las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

• A la TGSS:

◦ La situación de fuerza mayor total o parcial, respecto de cada CCC, mediante una declaración responsable. Esta se debe presentar antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED. El BNR 13/2020 detalla los campos que deben cumplimentarse para cada mes de exención de cuotas y advierte de que las exenciones no se aplicarán hasta que no se comuniquen las declaraciones responsables de forma adecuada a las instrucciones indicadas.

◦ La identificación de los trabajadores afectados, y el periodo de la suspensión o reducción de jornada que corresponda a cada una de las citadas personas conforme al siguiente esquema: ■ Trabajadores que se mantengan en situación de suspensión de su contrato de trabajo o reducción de jornada: se mantiene el TIPO INACTIVIDAD V, W o X sin que sea necesario realizar ninguna comunicación específica en el ámbito de afiliación hasta que reinicien su actividad, total o parcialmente, o incrementen su jornada de trabajo previamente reducida. No obstante, sí que se debe presentar la Declaración Responsable Fuerza Mayor Total o Parcial.

■ Trabajadores que reinicien su actividad laboral, total o parcialmente, una vez iniciada la situación de fuerza mayor parcial: se debe variar, en el ámbito de afiliación, el TIPO de INACTIVIDAD sustituyéndose los valores V, W o X, según proceda, por los valores R (para quienes pasen a una situación de actividad total) o S (para quienes pasen a una situación de actividad parcial). Estos valores se pueden anotar hasta el penúltimo día del mes siguiente a aquél en el que surtan efectos, pero siempre antes de la presentación de la liquidación de cuotas correspondiente.

Las exenciones se aplican sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, así como por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional. La base de cotización de los trabajadores afectado . Durante la percepción de la prestación por desempleo, la base de cotización de los trabajadores por los que exista obligación de cotizar es el equivalente al promedio de las bases de los últimos 6 meses de ocupación cotizada, por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar.

II. Aclaraciones sobre aplazamientos de cuotas de trabajadores por cuenta propia que sean, simultáneamente titulares de CCC's: si se desea solicitar el aplazamiento de cuotas tanto de la empresa como de las relativas al empresario como trabajador autónomo, se debe presentar una sola solicitud de aplazamiento, utilizando el formulario de "Aplazamiento en el pago de deudas a la Seguridad Social". El autorizado RED accede como representante de persona física, debiendo consignarse como sujeto

responsable el NAF del trabajador autónomo. En los identificadores afectados por la solicitud se puede agregar tanto el NAF del trabajador autónomo como los CCC correspondientes al empresario persona física, el régimen de seguridad social de cada uno de ellos, así como el periodo de la deuda por el que se desea solicitar el aplazamiento.

2. Importe del ticket restaurante. ¿Debe actualizarse hasta el nuevo límite fiscalmente exento?

STS 4-3-20

Resumen

El TS ratifica la sentencia de la AN y declara que, si el pacto reconoce el derecho a ticket restaurante en una cuantía actualizable anualmente hasta el límite fiscalmente exento, no debe entenderse que el límite sea el correspondiente al año del acuerdo sino que se refiere al que corresponda en cada momento.

Desarrollo

En 2009, una empresa es adquirida por otra, integrando sus trabajadores en diferentes empresas del mismo grupo. Con motivo de la adquisición, se suscribe un acuerdo entre la empresa adquirente y la representación social que garantiza que a los trabajadores afectados por la sucesión de empresa se les respete las condiciones individuales y colectivas a título individual o ad personam. El acuerdo se establece que «el empleado mantendrá ad personam tickets de comida con los siguientes importes: 6€ al año, 5 días a la semana, 11 meses al año, con incremento de 1€ por día y año hasta el límite fiscalmente exento». Como consecuencia del acuerdo, las empresas actualizaron anualmente los importes hasta alcanzar los 9€ diarios, máximo legal permitido como exento a efectos de IRPF. En 2018, el límite fiscalmente exento se eleva a 11€/día, pero las empresas no incrementan el importe del ticket comida al entender que el límite que se había de tener en cuenta era el vigente en fecha de suscripción del acuerdo, esto es, 9 €/día.

Disconforme con esta interpretación, la representación sindical presenta demanda de conflicto colectivo ante la AN, solicitando que se declare la obligación de la empresa de abonar al personal que proviene de la empresa como ayuda de comida, la cantidad de 10 € por día efectivamente trabajado desde el 1-1-2018 y de 11€ por día efectivamente trabajado desde el 1-1-2019.

La AN estima la demanda pues considera que de la interpretación literal de la cláusula resulta determinante pues en ningún caso limita el importe del ticket restaurante hasta

alcanzar el importe de 9 euros o hasta alcanzar con el transcurso de los años el máximo legal permitido y exento a efectos del IRPF en la fecha del acuerdo, esto es, en 2009. La misma conclusión se alcanza mediante la interpretación sistemática y finalista. Disconforme, la representación de la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

Para resolver la cuestión, el TS recuerda que en su doctrina se establece que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos, su interpretación debe hacerse utilizando los siguientes criterios: a) literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes; b) sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; c) histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadora; y d) finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras. Por el contrario, señala que no cabe la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable, en cuanto que deben ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el «espiguo».

En el supuesto enjuiciado el TS considera que, en la interpretación del acuerdo, la AN ha tenido en cuenta, no solo su literalidad, sino también los criterios de carácter sistemático y finalista. Por ello, en modo alguno puede entenderse que su interpretación sea irracional ni ilógica. En efecto, considera que cuando las partes suscribieron el acuerdo, la empresa conocía perfectamente sus términos y consecuencias, puesto que había cuantificado la ayuda comida incrementando dicha cuantía hasta el límite máximo exento a efectos del IRPF en el año 2014, sin que en ninguno de los acuerdos se topara el importe de los tickets restaurante hasta alcanzar límite máximo legal permitido como exento a efectos del IRPF en el año 2009 que fue la fecha del acuerdo inicial.

Por todo ello, se desestima el recurso y se confirma la sentencia de la AN.

3. Nuevas medidas sociales en defensa del empleo

RDL 18/2020, BOE 13-5-20

Resumen

Se publica un nuevo RDL que incorpora el Acuerdo Social en Defensa del Empleo firmado por el Gobierno y los Agentes Sociales. Entre su contenido se destaca la prolongación de los ERTES por fuerza mayor hasta el 30-6-2020, regulando también la exoneración de las cuotas. Se prevé la posibilidad de una nueva prórroga en caso de que subsistan las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias. El RDL también flexibiliza el compromiso de mantenimiento del empleo durante de 6 meses.

Desarrollo

Mediante del acuerdo entre Gobierno y agentes sociales se modifica la regulación de los ERTes por fuerza mayor producidos por la emergencia sanitaria del COVID-19. Como consecuencia de ello, se publica el RDL 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo, vigente desde el 13-5-2020 con el siguiente contenido:

1. Prórroga de los ERTES por fuerza mayor. Se prorroga la duración de los ERTES por fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22) mientras perduren las causas que lo motivaron y, en todo caso, hasta el 30-6-2020. Se diferencian dos situaciones distintas:

a) Fuerza mayor total, cuando la actividad estuviera afectada por causas que impidan el reinicio de su actividad.

b) Fuerza mayor parcial, cuando las causas permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30-6-2020. En este caso, las empresas y las entidades deben reincorporar a las personas trabajadoras afectadas en la medida que sea necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes mediante reducción de jornada.

No obstante, si a 30-6-2020 siguiesen manteniéndose restricciones de la actividad, se establece la posibilidad de que se prorrogue su aplicación más allá de esta fecha.

2. Exoneración en las cotizaciones. Como consecuencia de lo anterior también se modifica la regulación en exoneración de las cotizaciones durante los meses de mayo y junio de 2020. Se diferencian dos situaciones:

a) Fuerza mayor total. La TGSS exonera a las empresas y entidades del abono de la aportación empresarial a la Seguridad y demás conceptos de recaudación conjunta. El porcentaje de exoneración depende del número de trabajadores en la empresa a 29-2-2020:

-empresas de menos de 50 trabajadores: 100%;

-empresas de 50 o más trabajadores: 75%;

b) Fuerza mayor parcial. La TGSS exonera del abono de la aportación empresarial y demás conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones siguientes:

- Personas trabajadoras que reinicien su actividad. El porcentaje de exoneración depende del número de trabajadores en la empresa a 29-2-2020:

•empresas con menos de 50 trabajadores: el 85 % en mayo de 2020 y el 70 % en junio de 2020;

- empresas de 50 o más trabajadores o asimilados: el 60 % en mayo de 2020 y el 45 % en junio de 2020.

- Personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas. El porcentaje de exoneración depende del número de trabajadores en la empresa a 29-2-2020:

- empresas con menos de 50 trabajadores: el 60 % en mayo de 2020 y el 45 % en junio de 2020;

- empresas de 50 o más trabajadores o asimilados: el 45 % en mayo de 2020 y el 30 % en junio de 2020.

Esta exención en ningún caso tendrá efectos para las personas trabajadoras ya que el período en que se aplica tiene la consideración de efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración se aplicará a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Se prevé que, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, la aplicación de exoneración pueda ampliarse más allá del 30-6-2020

3. Tramitación. En caso de reanudación de la actividad, las empresas y entidades deben comunicar a la autoridad laboral la renuncia al ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos. Con carácter previo, deben comunicarse al SEPE las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En todo caso las referidas a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

4. Los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se comuniquen entre el 13-5-2020 y el 30-6-2020 se deben tramitar mediante el procedimiento establecido en el RDL 8/2020 art.23. Además, se posibilita:

- que su tramitación pueda iniciarse mientras esté vigente el ERTE por fuerza mayor;
- que su tramitación se inicie tras finalizar el ERTE por fuerza mayor, en cuyo caso su fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la de la finalización de este.

Por su parte, los ERTES por esta causa que estén vigentes a 13-5-2020 seguirán aplicándose en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta su finalización.

5. Se prevé la ampliación en la duración de las medidas protección por desempleo en el siguiente sentido:

- Desempleo de los trabajadores fijos discontinuos (RDL 8/2020 art.25.6): hasta el 31-12-2020.
- Desempleo consecuencia de los ERTES por fuerza mayor y causas ETOP (RDL 8/2020 art. 25.1 al 5): hasta el 30-6-2020. No obstante, este plazo puede ampliarse mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

6. No pueden acogerse a ERTES por fuerza mayor las empresas cuyo domicilio fiscal se encuentre en países o territorios calificados como paraísos fiscales.

7. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTES por fuerza mayor no pueden repartir los dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020. No obstante, podrán repartirlo si, con carácter previo, abonan el importe de la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. Esta limitación a repartir dividendos no se aplica a las entidades que a 29-2-2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

8. Se flexibiliza la regulación de la cláusula de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento (RDL 8/2020 disp.adic.6). Se establece lo siguiente:

a) La cláusula de mantenimiento del empleo solo se aplica a los ERTES por causa de fuerza mayor;

b) Se especifica que el cómputo de 6 meses comenzará a computarse desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE (aunque sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla);

c) El compromiso de mantenimiento del empleo no se considera incumplido cuando la extinción del contrato de trabajo sea por:

- despido disciplinario declarado como procedente;
- dimisión;
- muerte;
- jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora;
- fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- 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, en caso de tratarse de contratos temporales.

d) Se prevé una valoración del compromiso de mantener el empleo en atención a las características específicas de determinados sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

e) No se aplica la obligación de mantener el empleo en las empresas que estén en riesgo de concurso de acreedores (LCon/2003 art. 5.2).

f) En caso de incumplimiento, las empresas deben reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa actuación de la ITSS que acreditando el incumplimiento y estableciendo las cantidades a reintegrar.

9. Se mantienen hasta el 30-6-2020, antes limitadas en su duración al estado de alarma, las siguientes medidas:

a) La prohibición del despido o la extinción del contrato cuando estén basado en la fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada.

b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por un ERTE COVID-19, que supone la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

10. Para el seguimiento del acuerdo se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CPYME, CCOO y UGT. Esta Comisión tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.

4. Pensión de viudedad. ¿Puede acceder la víctima de violencia de género separada de su pareja de hecho?

STSJ Valladolid 28-2-20.

Resumen

Se deniega la pensión de viudedad a una víctima de violencia de género, tras el fallecimiento de su expareja ocho años después de dar de baja la unión no matrimonial en el Registro de parejas de hecho. La condición de víctima de violencia de género en el momento del cese de la convivencia no puede amparar el acceso a la pensión de viudedad pues su regulación está prevista para los supuestos de separación, divorcio y nulidad matrimonial.

Desarrollo

Una mujer solicita pensión de viudedad tras el fallecimiento, el 18-7-18, de su ex pareja con la que mantuvo una relación de pareja de hecho durante más de 9 años de la que nacieron 2 hijos en común. La convivencia entre los integrantes de la pareja finalizó el 5-5-09, fecha en la que un Juzgado de Violencia sobre la Mujer dictó Orden de Protección en la que se acordaron, entre otras medidas cautelares, la guarda y custodia de los hijos, el uso de la vivienda familiar y una pensión de alimentos a favor de los hijos. El 8-10-2010, se dio de baja la inscripción de la pareja de hecho en el registro municipal.

El INSS rechaza la solicitud de pensión por no acreditarse a la fecha del fallecimiento del causante los requisitos de convivencia y pervivencia del vínculo. frente a la confirmación de la resolución en sede judicial, recurre la solicitante en suplicación.

El TSJ Valladolid analiza la cuestión señalando, en primer lugar, que la LGSS regula de manera específica y diferenciada los requisitos de acceso a la pensión de viudedad en los casos de unión matrimonial y en los casos de pareja de hecho. En el caso de las parejas de hecho se exigen, entre otros, los requisitos de convivencia y de pervivencia de la existencia de la pareja de hecho a la fecha del fallecimiento (LGSS art.221); requisitos que no se exigen para los supuestos de unión matrimonial pues se establece una regulación específica para los casos de separación, divorcio o nulidad (LGSS art.220).

En el caso analizado, conforme a la regulación de la pensión de viudedad para el caso de parejas de hecho, no se cumplían los requisitos exigidos pues la demandante no convivía con el causante (su convivencia cesó el 5-5-09) ni mantenía la pervivencia de la pareja de hecho a la fecha del fallecimiento. El requisito de convivencia sería discutible cuando media una circunstancia de violencia de género, pues significaría

obligar a la víctima a permanecer junto a la persona que ejercía violencia contra ella hasta su fallecimiento si quería ser perceptora de la pensión de viudedad, con el consiguiente riesgo físico que ello comporta. Pero tampoco se cumple el requisito de la existencia formal de la pareja de hecho, pues esta fue dada de baja el 8-10-2010, habiendo transcurrido casi ocho años desde esta circunstancia hasta el fallecimiento. Este requisito ha sido considerado por el TS como imprescindible a efectos de la percepción de pensión de viudedad de parejas de hecho, y no puede dejarse sin efecto para equiparar estas situaciones a las uniones matrimoniales, en que no se exige la pervivencia de dicho vínculo, porque esta diferencia procede a su vez de la distinta regulación que el legislador ha querido dar a dos situaciones diferentes.

Tampoco es de aplicación al caso, los requisitos específicos previstos para las víctimas de violencia de género, pues su regulación está prevista exclusivamente para los supuestos de separación, divorcio y nulidad matrimonial (LGSS art.220). La diferencia de trato entre una situación y otra no tiene relación con la violencia de género, sino con la voluntad del legislador de mantener esa diferencia, lo que se ha considerado perfectamente constitucional (TCo 41/2013).

En atención a estas circunstancias, el TSJ Valladolid considera que la demandante no reúne todos los requisitos necesarios para ser acreedora de la pensión de viudedad, por lo que desestima el recurso confirmando la sentencia de instancia en su integridad.

5. Cuarta prórroga del estado de alarma

RD 514/2020, BOE 9-5-20

Resumen

Se prorroga el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 24-5-2020. En esta nueva prórroga se aplican las condiciones establecidas hasta la fecha, aunque se incluyen modificaciones para el inicio del plan de desescalada y se facilita la celebración de las elecciones convocadas a los Parlamentos de las CCAA.

Desarrollo

El Congreso de los Diputados ha autorizado que se prorrogue por tercera vez el estado de alarma declarado por el RD 463/2020. La nueva prórroga se extiende desde las 00:00 horas del 10-5-2020 hasta las 00:00 del día 24-5-2020.

En esta nueva prórroga se aplican las condiciones establecidas hasta la fecha, aunque se incluyen las siguientes modificaciones:

1. En aplicación del Plan para la desescalada, el Ministro de Sanidad, a propuesta, en su caso, de las CCAA y de las ciudades de Ceuta y Melilla, y a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad, puede acordar la progresión de las medidas aplicables en un determinado ámbito territorial

2. En el marco de las decisiones que se adopten sobre la progresión de las medidas de desescalada, las personas solo pueden desplazarse por el territorio de la provincia, isla o unidad territorial de referencia que se determine a los efectos de desescalada. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Excepcionalmente, se permiten desplazamientos a otra parte del territorio nacional por

- motivos sanitarios, laborales, profesionales o empresariales;
- retorno al lugar de residencia familiar, asistencia y cuidado de mayores, dependientes o personas con discapacidad;
- causa de fuerza mayor o situación de necesidad; o
- cualquier otra de análoga naturaleza.

b) Los municipios que constituyen enclaves van a recibir el tratamiento propio de la provincia que les circunda, aunque esta pertenezca a Comunidad Autónoma distinta a la de aquellos.

c) En todo caso, en cualquier desplazamiento deben respetarse las instrucciones dictadas por las autoridades sanitarias.

3. El Gobierno puede acordar con cada Comunidad Autónoma la modificación, ampliación o restricción de las unidades de actuación y las limitaciones respecto a la libertad de circulación de las personas, de las medidas de contención y de las de aseguramiento de bienes, servicios, transportes y abastecimientos. En caso de acuerdo, las medidas se aplican por el presidente de la comunidad autónoma.

4. Se facilita la celebración de elecciones a los Parlamentos de las CCAA durante La vigencia del estado de alarma. A tal efecto, se prevé que se dispondrá lo oportuno para el funcionamiento de los servicios necesarios para el desenvolvimiento y realización de elecciones convocadas (Correos, fedatarios públicos...).

6. Fase I de la desescalada: medidas en materia laboral

OM SND/399/2020, BOE 9-5-20

Resumen

En aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, se flexibilizan algunas de las medidas que se establecieron tras la declaración del estado de alarma. Se adoptan medidas aplicables a los trabajadores, entre otras, el mantenimiento del carácter preferente del teletrabajo.

Desarrollo

Mediante esta OM, con vigencia desde las 00:00 del 11-5-2020 y hasta el fin del estado de alarma, se inicia el proceso de desescalada (fase I) a través del cual se inicia la flexibilización de alguna de las restricciones establecidas por el estado de alarma. Esta fase se aplica a las unidades territoriales indicadas en esta OM y a las personas que residan en ellas (ver anexo).

Se incluyen medidas en diferentes ámbitos (social, comercio minorista, hostelería, ciencia e innovación, actividades deportivas, museos...). En el ámbito laboral las medidas adoptadas son las siguientes:

1. Para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia y siempre que sea posible, se mantiene la continuidad del teletrabajo (art.3).
2. El titular de la actividad, o el director en caso de centros educativos, debe adoptar las medidas necesarias para cumplir las medidas de higiene y/o prevención para el personal trabajador. En particular:
 - Asegurar que todos los trabajadores tengan permanentemente a su disposición en el lugar de trabajo geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos, o cuando esto no sea posible, agua y jabón.
 - Modificar la disposición de puestos de trabajo, la organización de los turnos y del resto de condiciones de trabajo existentes en los centros, entidades, locales y establecimientos en la medida necesaria, para permitir mantener la distancia de seguridad interpersonal mínima de dos metros entre los trabajadores. Estas medidas de distancia previstas en esta orden también deben cumplirse, en su caso, en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común.
 - Cuando no pueda garantizarse la distancia de seguridad interpersonal de aproximadamente 2 m, asegurar que los trabajadores dispongan de los EPIS adecuados al nivel de riesgo. En este caso, todo el personal debe ser formado e informado sobre su uso correcto.

- Si un trabajador empieza a tener síntomas compatibles con la enfermedad, debe contactarse de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. Siempre que sea posible, el trabajador debe colocarse una mascarilla, abandonando su puesto de trabajo hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

Estas medidas se aplican a todos los trabajadores que presten sus servicios en estas empresas, ya con carácter habitual o de forma puntual.

3. El fichaje con huella dactilar debe ser sustituido por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Alternativamente, puede optarse por la desinfección del dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiendo a los trabajadores de esta medida.

4. Los centros deben realizar los ajustes en la organización horaria que resulten necesarios para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, en espacios o centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible máxima afluencia o concentración, atendiendo a la zona geográfica de la que se trate. Se considerará que existe riesgo cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo.

5. El titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros educativos y entidades debe asegurar, sin perjuicio de las especialidades en materia de limpieza y desinfección establecidas para sectores concretos, que se adoptan las medidas de limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros. En las tareas de limpieza debe prestarse especial atención a las zonas de uso común y a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos, perchas, y otros elementos de similares características. Las medidas de limpieza también, en su caso, deben extenderse a zonas privadas de los trabajadores, tales como vestuarios, taquillas, aseos, cocinas y áreas de descanso. Asimismo, cuando existan puestos de trabajo compartidos por más de un trabajador, la limpieza y desinfección del puesto debe realizarse tras la finalización de cada uso, con especial atención al mobiliario y otros elementos susceptibles de manipulación.

7. La OIT elabora una herramienta para la prevención del COVID-19 en el trabajo

OIT. Lista de comprobación

Resumen

La herramienta elaborada por la OIT consiste en una lista de comprobación para evaluar los riesgos relacionados con la COVID-19 que permita adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Desarrollo

La OIT ha publicado una herramienta de gestión para implementar acciones prácticas para mitigar la propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo. Consiste en una lista de comprobación cuya implementación precisa de la cooperación entre empleadores, supervisores y trabajadores.

Para la utilización de la lista de comprobación se aconseja la designación de un equipo que incluya a la alta gerencia, los supervisores, los representantes de los trabajadores y el personal responsable de la seguridad y salud en la empresa.

La lista de comprobación incluye cuestiones relacionadas con los siguientes aspectos: política, planificación y organización; evaluación del riesgo, gestión y comunicación; prevención y medidas de mitigación, así como disposiciones para casos sospechosos o confirmados de COVID-19. En cualquier caso, no es una lista exhaustiva, pudiendo añadirse todos los puntos adicionales que el equipo considere apropiados para mejorar la respuesta al COVID-19 en el lugar de trabajo.

La cumplimentación de la lista de comprobación va a permitir al equipo elaborar un plan de acción, así como las acciones de seguimiento que se estimen necesarias debiendo indicarse las personas responsables, el plazo para hacerlo, así como el orden de prioridades. Se considera un paso esencial para promover un cambio positivo, discutir con el equipo las recomendaciones que se darán a la gerencia para planificar la continua implementación de las mejoras.

El equipo puede pedir cualquier tipo de aclaración a las autoridades en materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo, las organizaciones nacionales de seguridad o de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

8. Procesos ante el TCo: ¿cómo se computan los plazos suspendidos por el estado de alarma?

TCo Acuerdo 6-5-20, BOE 8-5-20

Resumen

El TCo establece medidas sobre el cómputo de los plazos procesales y administrativos que fueron suspendidos durante el estado de alarma y sus prórrogas.

Desarrollo

Durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas, el TCo estableció mediante acuerdo la suspensión de los plazos para las actuaciones procesales o administrativas en este tribunal, sin perjuicio de mantener la posibilidad de presentar recursos y demás escritos en el registro electrónico. Tras la publicación del RDL 16/2020, que establece medidas para la recuperación de la actividad judicial tras la COVID-19 y, en cuanto que estas, no se aplican a la jurisdicción constitucional, se acuerda lo siguiente:

- Procesos iniciados antes de la declaración de estado de alarma: los términos y plazos que suspendidos vuelven a computarse desde su inicio, por ello, el primer día del cómputo es el siguiente hábil a aquél en el que se levante la suspensión.

- Nuevos procedimientos: los plazos para la interposición de nuevos recursos son los establecidos legalmente (LO 2/1979). Los plazos comienzan a computarse el siguiente hábil a aquél en el que se levante la suspensión.

- Días y horas hábiles: el mes de agosto es inhábil para interponer recursos de amparo, sin perjuicio de la voluntaria presentación de escritos a través del registro electrónico. Esta inhabilidad no afecta a las actuaciones que, por su carácter, no puedan dilatarse hasta la reanudación de la actividad ordinaria y, en todo caso, a los incidentes de suspensión.

9. Publicada la nueva ley Concursal (RDLeg 1/2020)

RDLeg 1/2020, BOE 7-5-20

Resumen

Se ha publicado el nuevo texto refundido de la ley concursal que sustituye a la L 22/2003. La nueva norma, que consta de 752 artículos divididos en 3 libros, entrará en vigor el 1-9-2020.

Desarrollo

Con vigencia a partir del 1-9-2020 se ha publicado el nuevo el Texto Refundido de la Ley Concursal.

La refundición es consecuencia del mandato establecido tanto en la L 9/2015 disp. final 8ª (medidas urgentes en materia concursal) y posteriormente en la L 1/2019 disp. final

3ª (ley de secretos empresariales) que habilitaban al gobierno para aprobar un nuevo texto refundido. Esta autorización incluía la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que deban ser refundidos.

El nuevo texto refundido cuenta con un total de 752 artículos divididos en tres libros: concurso de acreedores, derecho preconcursal y derecho internacional privado (La L 22/2003 consta de 242 artículos)

El libro I integra en sus doce primeros títulos las normas concursales generales. Por su parte el título XVI agrupa junto con el concurso de la herencia, las especialidades del concurso de aquel deudor que tenga determinadas características subjetivas u objetivas y el Título XIII está dedicado a la publicidad.

El libro II, dedicado al derecho preconcursal se divide en cuatro títulos independientes: el título I, que tiene como objeto la comunicación de la apertura de negociaciones con los acreedores; el título, que se ocupa de los acuerdos de refinanciación; el título III, relativo a los acuerdos extrajudiciales de pago; y el título IV, que se ocupa de las especialidades del concurso consecutivo, sea a un acuerdo de refinanciación, sea a un acuerdo extrajudicial de pagos.

El libro III incluye las normas de derecho internacional privado que son aplicables no solo a los concursos de acreedores, sino también a los procedimientos incluidos en el libro II. Existen normas del derecho internacional privado de la insolvencia, hasta ahora circunscritas al concurso de acreedores, que deberán aplicarse a los acuerdos de refinanciación y a los acuerdos extrajudiciales de pagos, por lo que la coherencia sistemática exigía esta posposición.

Además, en el nuevo texto refundido una parte de los artículos se han redactado de nuevo, para precisar, sin alterar el contenido, cuál es la interpretación de la norma y se ha unificado la terminología utilizada. También se señala que en el texto refundido se dedica un artículo a cada materia, evitando que un mismo precepto se ocupe de heterogéneas o distintas cuestiones y, al mismo tiempo.

En su elaboración, la nueva norma ha sido informada por el CGPJ, el Consejo Fiscal y las Secretarías Generales Técnicas de los Ministerios coproponentes (Justicia y Asuntos Económicos y Transformación Digital) y fue objeto de información pública recibiendo más de 23 escritos de observaciones. Asimismo, también ha sido informada por el Consejo de Estado.

10. La DGTr aclara nuevas dudas sobre la cláusula de mantenimiento del empleo en los ERTE COVID-19

DGTr Criterio 29-4-2020

Resumen

La DGTr ha emitido un nuevo criterio no vinculante en el que aclara el alcance personal o subjetivo de la cláusula de mantenimiento del empleo prevista para los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato por causa de fuerza mayor para hacer frente a las consecuencias del estado de alarma.

Desarrollo

La DGTr responde, con carácter no vinculante, a dos cuestiones planteadas por el presidente del Consejo General de Graduados Sociales en relación con la interpretación de la cláusula de salvaguarda del empleo durante 6 meses prevista en la disp. adic.16^a del RDL 8/2020 para los supuestos de ERTE por fuerza mayor.

1. En relación al alcance personal o subjetivo de la cláusula, la DGTr aclara que los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son los trabajadores afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada. El mantenimiento de empleo se debe considerar nominativo sin que sea posible sustituir a un trabajador por otro en el mismo puesto de trabajo. Justifica esta interpretación con los siguientes argumentos:

- La literalidad del compromiso se refiere a la salvaguarda del empleo, por lo que la intención del legislador es que la empresa no destruya empleo una vez se reanude la actividad, entendiendo por tal los trabajadores que al momento de la reanudación integraban su plantilla. Por lo tanto, no cabe sustitución alguna de los trabajadores afectados.
- La aclaración sobre cuándo no se entenderá incumplida la obligación de mantenimiento del empleo (extinción de contrato por despido disciplinario procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente del trabajador y, en caso de contratos temporales, cuando se extingan por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad) carecería de sentido si no se estuviese protegiendo la indemnidad de los trabajadores ya incorporados a la empresa.
- La identidad sistemática y de propósito entre esta cláusula de salvaguarda y la prevista para el programa de activación para el empleo (RDL 16/2014 disp. adic. 4^a), entre otras.

2. Con respecto a la jubilación del empresario individual titular de un negocio que tiene reconocido un ERTE de fuerza mayor durante la vigencia del ERTE o bien a la finalización del mismo, la DGTr diferencia dos cuestiones:

- En relación con la prohibición de despedir o extinguir contratos por causa de fuerza mayor o causas objetivas relacionadas con el COVID-19 durante el estado de alarma

(RDL 9/2020 art.2): la extinción de los contratos es posible si se produce por causa de la jubilación del empresario persona física, sin ninguna relación con la fuerza mayor o causas objetivas relacionadas con el COVID-19. Para ello se exige que la jubilación lleve consigo el cierre o cese de actividad, pues de lo contrario se produciría una sucesión de empresa.

•En cuanto al alcance que la jubilación del empresario puede tener en la obligación de mantenimiento del empleo a partir de los seis meses siguientes a la reanudación de su actividad, la DGTr considera que debe entenderse incumplida en caso de extinción de los contratos por dicha causa. Las únicas excepciones a la obligación están referidas a condiciones que no dependen de la voluntad del empresario y la jubilación del empresario no sólo depende de su voluntad, sino que, además, es conocida. Si, producida la jubilación, continuase la actividad dando lugar a subrogación, sería el nuevo titular que ocupa la posición de empresario al que corresponde cumplir el compromiso de mantenimiento del empleo.

11. Nueva prestación especial por desempleo para artistas no incluidos en ERTes

RDL 17/2020, BOE 6-5-20

Resumen

Se reconoce al colectivo de artistas no protegidos por ERTes y que se encuentren en periodos de inactividad a consecuencia del COVID-19, una prestación especial por desempleo siempre y cuando hubieran tenido, al menos, 20 días de actividad.

Desarrollo

El RDL 17/2020 establece una serie de medidas destinadas a apoyar al sector cultural para hacer frente a la situación derivada de la COVID-19. Entre las ellas, se habilita, de manera excepcional y con carácter transitorio, el acceso a la prestación por desempleo a los artistas en espectáculos públicos incluidos en el RGSS. Esto supone que, durante el ejercicio 2020, se incluye en la acción protectora de los artistas en situación de inactividad la prestación por desempleo: La regulación de esta prestación es la siguiente:

1. Pueden ser beneficiarios de la prestación, desde el 7- 5-2020 y durante 2020, los artistas que a causa del COVID-19 no puedan continuar realizando su actividad. A estos efectos, el periodo de inactividad por esta causa se considera situación legal de desempleo y se podrá acceder a la prestación por desempleo si hubieran cubierto, al

menos, 20 días de actividad y no hubiera optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria.

2. El nacimiento de la prestación se produce a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.

3. Para acceder a la prestación deben cumplirse los restantes requisitos para acceder a prestación por desempleo (LGSS art.266).

4. Es incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

5. La duración de la prestación se establece en función los días de alta en seguridad social con prestación real de servicios en dicha actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

Días de actividad	Periodo de prestación
Desde 20 hasta 54	120 días
Desde 55 en adelante	180 días

6. La base reguladora de la prestación es la base de cotización mínima del grupo 7 (1.105,33 €).

12. Nuevo boletín de la TGSS aclarando la aplicación de la moratoria de cuotas y de los ERTES por fuerza mayor

BNR 10/2020

Resumen

Nuevo boletín de la TGSS aclarando la aplicación de la moratoria de cuotas tras la publicación de la OM que establecía los sectores que puede solicitarlas y sobre la aplicación de los ERTES por fuerza mayor COVID-19.

Desarrollo

EL nuevo Boletín de noticias RED 10/2020 contiene aclaraciones sobre las últimas medidas adoptadas en el marco del estado de alarma para hacer frente al COVID-19. Las medidas tratadas son las siguientes:

1. Aplicación de la moratoria de cuotas para las empresas. La OM ISM/371/2020 ha establecido los 12 sectores que pueden solicitar la moratoria de las cotizaciones social y, tras su publicación, la TGSS amplía la información ya publicada en anteriores boletines RED BNR 7/2020 y BNR 8/2020, estableciendo las siguientes especificaciones para su solicitud por las empresas a partir del 1-5-2020:

- las solicitudes se presentarán exclusivamente, través del Sistema RED;
- para identificar los CCC y periodos de liquidación respecto de los que se solicite la moratoria se ha modificado la funcionalidad “Anotación de Convenios colectivos en CCC” que pasa a denominarse Anotación Causa Peculiaridades de Cotización en CCC;
- para solicitar la moratoria en la pantalla inicial se debe seleccionar la opción “Anotación Moratoria Covid 19” y cumplimentar determinados campos (CCC o Tareas: Alta, modificación o eliminación);
- se debe una solicitud por cada CCC distinto respecto del que se pretenda acceder a la moratoria en el pago de las cuotas.

2. Aplicación de la moratoria de cuotas para los trabajadores autónomos asignados a un Autorizado RED, estableciendo que:

a) Las solicitudes se presentan a través del sistema RED para lo que se ha adaptado el servicio ya existente para solicitar la base reducida de los autónomos que están en situación de pluriactividad.

b) La moratoria se solicita a través del servicio “Solicitud Moratoria COVID19 o de base reducida por pluriactividad RETA (solo operativo durante los plazos legalmente establecidos para realizar solicitudes).

3. Novedades sobre los ERTES por fuerza mayor COVID-19 y sobre las situaciones de baja médica y nacimiento y cuidado del menor.

a) Procesos de baja médica por contingencias profesionales de pago delegado iniciados una vez incluidos los trabajadores en un ERTE de suspensión que tenga causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID 19 (peculiaridad 23):

- no es necesario solicitar regularización a través del servicio de atención al autorizado, CASIA;
- si finalizado el ERTE de suspensión, continúa la situación de baja médica, el sistema calcula de nuevo la peculiaridad 23 a partir del fin del período con anotación de INACTIVIDAD;

- si es necesario solicitar regularización, entre otros, los supuestos en los que ERTE y baja médica se inician el mismo día y aquéllos en los que haya habido modificaciones de datos de la relación laboral desde el inicio de la INACTIVIDAD.

b) ERTE por fuerza mayor COVID-19 de suspensión (valor V de TIPO INACTIVIDAD). Se va a realizar la misma regularización automática respecto de:

- procesos de baja médica por contingencias comunes de período inferior a 15 días (peculiaridad 29);
- procesos de baja médica por contingencias comunes con pago delegado (peculiaridad 21)
- procesos de baja médica producida tras el inicio del ERTE, por contingencias profesionales cuyo pago es asumido por la empresa (peculiaridad 30); y
- períodos de prestación por nacimiento y cuidado de menor a tiempo completo (peculiaridad 31).

Por el contrario, es necesario solicitar la regularización por aplicarse la peculiaridad de baja médica y no de ERTE y exoneración, entre otros, en los supuestos en que ambas situaciones se inician el mismo día, en los que haya habido modificaciones de datos de la relación laboral desde el inicio de la INACTIVIDAD y en los casos de recaída de un proceso anterior.

De momento, también siguen siendo objeto de solicitud de regularización los casos de pago directo, y los de prestación por IT con autorización para compensación diferida de pago delegado.

c) ERTE por fuerza mayor COVID-19 de reducción de jornada. Se va a realizar una regularización automática que permita la aplicación conjunta de las peculiaridades de ERTE y exoneración y baja médica en los siguientes de procesos:

- de baja médica por contingencias comunes de período inferior a 15 días (peculiaridad 29);
- de baja médica por contingencias comunes con pago delegado cuando la baja médica se haya producido tras el inicio del ERTE (peculiaridad 21);
- de baja médica por contingencias profesionales (peculiaridad 23);
- por contingencias profesionales cuyo pago es asumido por la empresa (peculiaridad 30).

Para ello, se sustituyen los colectivos incentivados asociados a las peculiaridades 15 y 18 (BNR 6/2020) por unas nuevas que hagan compatibles estos supuestos.

No obstante, existen supuestos en los que sigue siendo necesario solicitar la regularización porque se aplique la peculiaridad de baja médica y no de ERTE y exoneración (cuando ambas situaciones se inician el mismo día, hubiese habido modificaciones de datos de la relación laboral desde el inicio de la INACTIVIDAD O en casos de recaída).

4. ERTE y riesgo por embarazo o lactancia. Durante un ERTE de suspensión la persona trabajadora que venía percibiendo prestación por riesgos durante el embarazo o la lactancia, debe ver suspendida esta prestación y acceder a la prestación por desempleo durante ese período. Por ello:

- ERTE de suspensión: se deja de aplicar la peculiaridad 34 (riesgos por embarazo o lactancia) para aplicarse la peculiaridad de ERTE suspensión (peculiaridad 17) y, en su caso, la exoneración (peculiaridad 37);
- ERTE de reducción de jornada: se puede percibir prestación por riesgo por embarazo o lactancia por la parte en que la persona trabajadora no ha accedido al ERTE y se va a permitir la aplicación simultánea de las peculiaridades de riesgo por embarazo o lactancia (peculiaridad 34 , de ERTE reducción de jornada (18), peculiaridad 18 y, en su caso, exoneración (15).

13. La DGTr aclara la aplicación de los ERTEs durante la fase de desconfiamiento

DGT 1-5-2020

Resumen

La Dirección General de Trabajo ha dictado un criterio sobre la aplicación de los ERTEs por fuerza mayor durante el desconfiamiento. Entre otras cuestiones, establece que las empresas que estuviesen aplicando estas medidas pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.

Desarrollo

Mediante este criterio la Dirección General de Trabajo aclara cómo proceder en relación con la aplicación de los ERTEs por suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor durante la fase de desconfiamiento del estado de alarma. Los criterios que establecidos por la DGT son los siguientes:

1. Las empresas que estuviesen aplicando las ERTEs de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a ellos, de manera total o parcial, respecto de parte o la

totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.

2. Se considera posible alterar el ERTE de suspensión inicialmente planteado y facilitar el tránsito hacia los ERTes por reducción de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permiten atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.

3. Las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que por las razones comentadas las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial.

4. Las exigencias documentales y de procedimiento deben ser las imprescindibles. En este sentido, se establece que basta con:

- comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación íntegra la actividad; y
- trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y desafección de cada una de las personas trabajadoras.

Por último, la DGT recuerda que toda la normativa laboral adoptada por causa del COVID-19, cuyo pilar o eje fundamental está constituido por medidas de ajuste interno de las empresas, tiene como objetivo:

- mantener el empleo y proteger a las personas trabajadoras, evitando la destrucción de puestos de trabajo; y
- flexibilizar y agilizar los mecanismos que son imprescindibles para lograrlo, evitando cargas innecesarias y estableciendo como prioridad la recuperación de la actividad laboral y la reincorporación de las personas trabajadoras a sus puestos de trabajo.

Todo ello acompañado con las medidas preventivas necesarias y las decisiones que en materia sanitaria fuesen acordadas en cada momento por las autoridades competentes.

14. Se establece el procedimiento para tramitar el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal

SEPE Resol 1-5-20, BOE 4-5-20

Resumen

Se regula la forma y plazos de presentación de las solicitudes, así como la tramitación, pago del subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal (RDL 11/2020 art.33). Las solicitudes pueden presentarse a partir del 5-5-2020.

Desarrollo

Mediante esta resolución se establece la forma y los plazos de presentación de las solicitudes, la tramitación, pago y dinámica del subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal. Respecto de la tramitación del subsidio se establece lo siguiente:

1. La solicitud debe presentarse a través del formulario disponible en la sede electrónica del SEPE, que se enviará a través de la misma sede <https://sede.sepe.gob.es/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e1s1>. También puede presentarse a través de cualquiera de los medios establecidos en la LPAC art.16. La remisión de formulario tiene efectos de solicitud provisional.
2. El plazo de solicitud comienza el 5-5-2020 y finaliza, transcurrido 1 mes desde la finalización de la declaración del estado de alarma.
3. La empresa debe remitir a la entidad gestora el certificado de empresa.
4. El SEPE, una vez formalizada la solicitud y acreditado el requisito de carencia de rentas debe constatar que el solicitante cumple los siguientes requisitos:
 - a) Estar inscrito como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad. Debe de tenerse en cuenta que, durante la vigencia del estado de alarma, la inscripción se realizara de oficio por el servicio público de empleo competente.
 - b) No percibir renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda análoga concedida por cualquier Administración Pública.
 - c) Haber cesado de forma involuntaria, a partir del día 15-3-2020, en un contrato por cuenta ajena de duración determinada durante el cual existiera la obligación de cotizar por la contingencia de desempleo y cuya vigencia haya sido igual o superior a dos meses.
 - d) No estar trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa en la fecha de la extinción del contrato ni en la fecha del nacimiento del subsidio excepcional.

Si se cumplen los requisitos el SEPE reconoce el derecho, en caso contrario se deniega. Frente a la resolución denegatoria podrá interponerse reclamación previa y posterior demanda ante la jurisdicción social.

4. El derecho al subsidio excepcional nace a partir del día siguiente a aquel en el que se haya extinguido el contrato de trabajo de duración determinada. Si este periodo corresponde a vacaciones no disfrutadas, el nacimiento del derecho se produce una vez finalicen.
5. La duración del subsidio excepcional es de un mes, ampliable y no puede percibirse en más de una ocasión.
6. La cuantía del subsidio es del 80% del IPREM, con independencia de que el contrato de duración determinada previamente extinguido haya sido de jornada completa o a tiempo parcial; y el pago se realiza por el SEPE a partir del mes siguiente al de la solicitud.

15. Procedimiento para tramitar el subsidio por desempleo extraordinario para empleados de hogar

SEPE Resol 30-4-20, BOE 4-5-20

Resumen

El SEPE establece el establece el procedimiento para tramitar del subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar (RDL 11/2020 art.30, 31 y 32). La solicitud puede presentarse en la sede electrónica del SEPE desde el 5-5-2020 y hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma.

Desarrollo

Mediante esta orden y con vigencia a partir del 5-5-2020 se establece el procedimiento para la tramitación del subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de Hogar (RDL 11/2020 art.30, 31 y 32). Su contenido es el siguiente:

1. Beneficiarios son las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, que se encontrasen en alta con anterioridad al 14-3-2020 (fecha de la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria del COVID-19) y que con posterioridad a esta fecha se encontrasen en alguna de las siguientes situaciones:
 - haber dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19;
 - haberse extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido, desistimiento del empleador, por muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que

determinen la extinción del contrato sean ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deban a la crisis sanitaria del COVID-19.

2. Solicitud: mediante el formulario disponible en la sede electrónica (SEPE) acompañado de una declaración responsable del empleador.

3. Presentación: mediante medios electrónicos (a través de la sede electrónica del SEPE, del Registro Electrónico General de la AGE o como por cualquiera de los medios establecidos en la LPAC). El plazo de la solicitud se inicia el 5-5-2020.

4. Documentación a acompañar. Se diferencian las siguientes situaciones:

a) Si se deja de prestar servicios con carácter temporal, total o parcialmente:

-el hecho causante se acredita mediante la presentación de una declaración responsable suscrita por el empleador;

- si hay varios empleadores debe presentarse una declaración por cada uno de los trabajos suspendidos total o parcialmente;

- la declaración responsable se realiza en el modelo disponible en la sede electrónica del SEPE;

- en la declaración responsable el titular del hogar familiar debe acreditar que la persona trabajadora ha dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, para reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en el domicilio del empleador con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

b) Si se ha producido la extinción del contrato de trabajo: el hecho causante se acredita mediante la carta de despido, la comunicación del desistimiento de la persona empleadora, o la documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial para Empleados del Hogar: No es necesario aportar la declaración responsable de la persona empleadora.

c) Si se mantienen otra u otras relaciones laborales, debe aportarse declaración responsable suscrita por el empleador o empleadores haciendo constar las retribuciones netas percibidas.

d) Si se estuviera realizando una actividad por cuenta propia debe aportar la documentación que acredite los ingresos derivados de aquella o hacerlo constar en una declaración responsable.

5. El nacimiento del subsidio se produce en la fecha de la reducción total o parcial de la actividad, o a partir del día en que se extinga la relación laboral. Esta es la fecha que consta en la declaración responsable suscrita por el empleador (supuesto de

reducción de la actividad) o la de la baja en la Seguridad Social (supuesto de extinción de la relación laboral).

6. La duración del subsidio extraordinario se extiende desde la fecha del nacimiento del derecho hasta el último día de vigencia de la medida (un día tras la finalización del estado de alarma), siempre que el importe del subsidio sumado a los ingresos derivados del resto de actividades compatibles no sea superior al SMI.

7. Cuantía. Se aplican las siguientes reglas:

- se obtiene aplicando a la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar el porcentaje del 70% (base reguladora diaria=base de cotización del mes anterior/30);
- en el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibe en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada;
- si se desempeñan varios trabajos, la cuantía total del subsidio es la suma de las cantidades obtenidas aplicando a las distintas bases reguladoras correspondientes a cada uno de los distintos trabajos el porcentaje del 70%.
- si se produce la pérdida parcial de la actividad, se aplica a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada producida;

La cuantía no puede superar el importe del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

8. El subsidio es compatible con las percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, siempre que la suma de los ingresos mensuales derivados del subsidio y el resto de las actividades no supere el SMI. Por el contrario, no es compatible con:

- el subsidio por IT;
- el permiso retribuido recuperable (RDL 10/2020)
- la realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena iniciadas con posterioridad a la solicitud del subsidio si la suma de los ingresos u el subsidio superan el SMI.

9. El subsidio se percibe por periodos mensuales desde la fecha del nacimiento del derecho, prorrogándose hasta el final de su duración y se abonará el día 10 de cada mes en la entidad bancaria facilitada en la solicitud.

El SEPE debe dictar resolución expresa y notificar el reconocimiento o denegación del derecho al subsidio en el plazo máximo de 3 meses.

10. El derecho a la percepción del subsidio extraordinario se suspende por el SEPE:

- cuando el solicitante comunique que incurre en causa de incompatibilidad;
- por imposición de sanción por las infracciones establecidas en la LISOS.

Además, el beneficiario debe comunicar cualquier variación que se produzca en su situación laboral o en sus retribuciones a partir de la presentación de la solicitud y durante la percepción del subsidio extraordinario, en el mismo momento en que se produzca la variación y como máximo en el plazo de 3 días naturales.

11. El SEPE no efectúa cotización a la Seguridad Social durante la percepción de este subsidio extraordinario.

