

**NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL ABRIL 2020**

## Índice

1. Instrucciones del SEPE sobre las medidas COVID-19 en materia de desempleo.....	4
2. Medidas para la recuperación de la actividad judicial tras el COVID-19. Jurisdicción social .....	8
3. COVID-19: establecidas las actividades beneficiarias de la moratoria de cuotas...	11
4. Nuevo Boletín de la TGSS ampliando información sobre las medidas para hacer frente al COVID-19.....	12
5. Nueva prórroga del estado de alarma.....	14
6. Registro de prestaciones sociales públicas. Organismos, entidades y empresas incluidas en 2020 .....	15
7. Estado de alarma. ¿Cómo se aplica la suspensión de plazos a la actividad inspectora?	16
8. ¿Cómo afecta el ERTE a las prestaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia natural? .....	18
9. ¿Cómo se comunica la baja en la prestación por desempleo COVID-19? .....	19
10. Nuevas medidas sociales para minimizar el impacto de la crisis sanitaria.....	21
11. Mejoras en la protección por desempleo .....	24
12. Nuevas medidas para autónomos .....	26
13. Modificaciones en la regulación de los ERTEs COVID-19 .....	28
14. Modificaciones en el sector agrario.....	29
15. Grupo de empresas. La absolución de un condenado solidario se extiende al resto de empresas.....	29
16. Transporte de mercancías por carretera. ¿Cómo se determina el convenio aplicable?.....	30
17. Medidas extraordinarias en materia de formación profesional para el empleo ..	32
18. Nueva actualización del procedimiento de remisión de partes por coronavirus .	36
19. Nuevo boletín de la TGSS aclarando dudas sobre las medidas adoptadas contra el COVID-19.....	38
20. Aclaraciones de la DGTr sobre la cláusula de salvaguarda del empleo y la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales.....	41
21. Vuelta al trabajo de las actividades no esenciales: suspensión de determinadas obras de intervención en edificios .....	43
22. Nueva prórroga del estado de alarma .....	44

23.	Se facilita la solicitud de aplazamientos de deudas a la Seguridad Social .....	44
24.	COVID-19. Medidas extraordinarias para favorecer la contratación en el sector agrario .....	45
25.	Situación de confinamiento total: se considera IT procedente de accidente de trabajo .....	48
26.	Simplificación de la tramitación de procedimientos por el estado de alarma ...	49
27.	Autónomos: cambios en la prestación extraordinaria por cese de actividad y en la moratoria de cuotas.....	51
28.	Otras modificaciones incluidas en el RDL 13/2020 .....	53
29.	ERTEs COVID-19: ¿Cómo se solicita la prestación en nombre de los trabajadores?	54
30.	Es ilegal condicionar el abono del bonus a que el trabajador esté de alta en la empresa a 31 de diciembre .....	58
31.	La TGSS informa sobre cómo solicitar los aplazamientos y las moratorias COVID-19	59
32.	ERTEs por fuerza mayor: ampliación del plazo para resolver en las CCAA.....	65
33.	¿Qué opciones tiene la empresa para contener la movilidad de sus trabajadores entre el 30 de marzo y el 9 de abril? .....	66
34.	Medidas urgentes complementarias económicas y sociales para hacer frente al COVID-19. Aspectos laborales .....	69
35.	Flexibilización de los ERTES procedentes del COVID-19: aplicación a las empresas en concurso .....	73
36.	Aplazamiento de cuotas para empresas y autónomos.....	73
37.	Nuevo subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar.	75
38.	Modificaciones en la prestación extraordinaria por cese de actividad .....	77
39.	Nuevo subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.....	78

---

# 1. Instrucciones del SEPE sobre las medidas COVID-19 en materia de desempleo

SEPE Instr. RDL 15/2020

## Resumen

El SEPE ha dictado unas instrucciones provisionales para la aplicación de las últimas medidas en materia de desempleo, introducidas por el RDL 15/2020.

## Desarrollo

Las instrucciones del SEPE se dictan para la aplicación de las siguientes medidas en materia de desempleo adoptadas por el RDL 15/2020 para hacer frente al COVID- 19.

I. Extinción de la relación laboral en periodo de prueba o por resolución voluntaria por compromiso firme de contratación (RDL 15/2020 art.22)

Se incluye, como situación legal de desempleo, la de los trabajadores que:

a) Vean extinguida a instancias del empresario su relación laboral durante el periodo de prueba, entre el 9-3-2020 y el día en el que finalice el estado de alarma ambos inclusive, con independencia de la causa de extinción de la relación laboral anterior. Las prestaciones solicitadas antes del 23-4-2020 que hubieran sido rechazadas por el SEPE exclusivamente por no encontrarse el trabajador en situación legal de desempleo, se van a reconocer de oficio. No obstante, los trabajadores que, con posterioridad a la solicitud de protección por desempleo, hubieran iniciado una relación laboral, van a poder desistir de la solicitud.

b) Hayan causado baja voluntaria en su última relación laboral entre el 1-3-2020 y el 14-3-2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, cuando ésta haya desistido del mismo. La acreditación de la situación legal de desempleo se llevará a cabo aportando la siguiente documentación:

- certificado de empresa de la relación laboral extinguida por la baja voluntaria del trabajador.
- comunicación escrita al trabajador, por parte de la empresa que desiste de la contratación, en la que conste: información relativa al puesto de trabajo y categoría para la que iba a ser contratado; fecha de inicio de la relación laboral; lugar de trabajo; jornada y horario previstos y la fecha y causa del desistimiento.

En ambos casos, los trabajadores se consideran en situación asimilada al alta en la Seguridad Social a los efectos del acceso a cualquier tipo de protección frente al desempleo, incluido el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal (RDL 11/2020 art.33).

El SEPE informará a la ITSS de los indicios de falsedades o inexactitudes que se detecten en la comunicación al trabajador por parte de la empresa o en la declaración responsable de ésta. La empresa es la responsable de la devolución de la prestación por desempleo indebidamente percibida por el trabajador, siempre que no concurra dolo o culpa de este.

II. Protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y de quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (RDL 15/2020 disp. final 8ª.3)

Se refuerza la protección de este colectivo, a través de las siguientes medidas, a las que pueden acceder los trabajadores afectados por la crisis del COVID-19 antes del día 18-3-2020, así como quienes lo sean mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo (RD 8/2020 art.28):

a) Trabajadores incluidos en ERTE Covid-19 (tanto si se encontraban trabajando en la fecha en la que se adopta el ERTE como si no pueden reincorporarse a su puesto de trabajo tras finalizar un periodo de interrupción de su actividad como consecuencia de la crisis ocasionada por el COVID-19): pueden acceder, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, a las siguientes medidas:

- derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período mínimo de ocupación cotizada.
- el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo reconocida no computa a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

b) Trabajadores no incluidos en el ERTE Covid, pero que se vean afectados por la crisis del COVID -19. Se distinguen los siguientes supuestos:

1. Opción entre percibir las prestaciones por desempleo que correspondan en función de los periodos cotizados que acrediten, o reanudar las que tuvieran suspendidas.

Pueden acceder los siguientes colectivos:

- Quienes vean interrumpida su actividad durante periodos que, de no ser por el impacto del COVID 19, hubieran sido de actividad
- Quienes tuvieran suspendida su relación laboral por cualquier motivo distinto (IT, maternidad, paternidad, suspensión por ERTE previo, excedencia por cuidado de hijos, suspensión por violencia de género, u otros) y no puedan reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa de suspensión, como consecuencia del COVID-19.

La situación legal de desempleo se acredita mediante la comunicación empresarial de interrupción de la actividad como consecuencia del COVID-19 y con el certificado de empresa.

2. Reconocimiento de una nueva prestación contributiva por desempleo, siempre que acrediten el período de cotización suficiente, a quienes en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado. La situación legal de desempleo se acreditará mediante certificado de empresa y certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación.

Las medidas incluidas en los apartados 1 y 2 se reconocen en los siguientes términos:

- La identificación de las prestaciones o subsidios por desempleo que correspondan, que se identificarán en las aplicaciones informáticas incorporando el código de Situación Especial 52.
- Cuando en un futuro vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo, podrán obtener nuevamente la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial por los días consumidos como consecuencia del COVID-19, por la misma cuantía percibida y, en su caso, con la misma base de cotización correspondiente a dicho período, con un máximo de 90 días. Esta medida se aplica de oficio al mismo derecho percibido durante los períodos de inactividad cuando el interesado solicite su reanudación, sin necesidad de que lo soliciten los trabajadores.

Se prevén las siguientes situaciones especiales:

- Si el derecho percibido durante la previa interrupción de su actividad está agotado: el interesado debe solicitar que se le pongan de nuevo al cobro los días consumidos durante dicho periodo.
- Si opta por un nuevo derecho a prestación contributiva por desempleo y no por aquél que se encontraba vigente en el momento de la previa suspensión del contrato de trabajo como consecuencia del COVID-19: no se aplica la medida.

c) Se establecen medidas especiales, entre 23-4-2020 y el fin de la situación extraordinaria derivada del COVID-19, para los siguientes colectivos:

- quienes no tengan derecho a prestación contributiva o a subsidio por desempleo suspendido con posibilidad de reanudarlo, ni acrediten cotización suficiente para acceder a la prestación contributiva por desempleo;
- quienes durante la situación de crisis derivada del COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la de incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho.

En ambos casos tienen derecho a que se les reconozca la prestación contributiva hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días, conforme a las siguientes reglas:

1. Las prestaciones reconocidas se identifica mediante el código de situación especial 52;

2. Cuando los trabajadores vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo: no se les volverá a poner al cobro esta prestación previamente consumida;

3. El agotamiento de esta prestación por percibirla durante 90 días no permite el acceso al subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, ni al subsidio para mayores de 52 años, ni al subsidio extraordinario por desempleo (LGSS disp. adic. 27ª).

4. La prestación se reconoce en los siguientes términos:

◦ Si se hubiera percibido previamente una prestación contributiva: la cuantía mensual de la nueva prestación es igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida. Se harán constar los mismos datos que en la prestación anterior, con las siguientes salvedades:

◦ Si no se hubiera percibido con anterioridad una prestación contributiva: Se hace constar como fecha tope el 25-4-2014, como periodo de ocupación cotizada 360 días, y como base reguladora diaria 23,90 €, siempre que la media ponderada de la jornada trabajada en los últimos 180 días sea igual al 100%.

En ambos casos, se mecanizarán 30 días consumidos inicialmente, se aplicará la parcialidad que resulte de la media ponderada de las horas trabajadas por el solicitante en los últimos 180 días anteriores a su última situación legal de desempleo y se incluirán los hijos a cargo del solicitante en la fecha de solicitud actual de la prestación por desempleo.

### III. Control de las prestaciones. Infracciones y sanciones

Se recuerdan las nuevas infracciones y sanciones incluidas en la LISOS por el RDL 15/2020, que se aplicarán a las situaciones que se produzcan a partir del 23-4-2020.

## **2. Medidas para la recuperación de la actividad judicial tras el COVID-19. Jurisdicción social**

RDL 16/2020, BOE 29-4-20

### **Resumen**

Se adoptan medidas organizativas, procesales y de seguridad laboral para la paulatina vuelta a la actividad de los juzgados y tribunales tras el confinamiento. En el RDL regula la reanudación y el cómputo de los plazos procesales y, en la jurisdicción social, se adoptan medidas para favorecer la impugnación colectiva de los ERTes y se declara preferente la tramitación de las reclamaciones presentadas por moratorias, ayudas públicas y despidos motivados durante la emergencia sanitaria.

### **Desarrollo**

Mediante este RDL, vigente desde el 30-4-2020 se adoptan medidas organizativas, procesales y de seguridad laboral para la lograr la paulatina vuelta a la actividad de los juzgados y tribunales tras el confinamiento. Salvo que tengan un plazo determinado de aplicación, las normas incluidas en este RDL se aplican a todas las actuaciones procesales cualquiera que sea la fecha de iniciación del proceso en el que se produzcan.

Este RDL se estructura en tres capítulos, además de 4 disposiciones adicionales, 2 transitorias, una derogatoria y 7 finales. Las medidas que se aplican a la jurisdicción social son las siguientes:

1. Se declaran hábiles para las actuaciones judiciales declaradas urgentes los días 11 a 31 del mes de agosto del 2020. Los sábados, domingos y festivos están exceptuados de esta previsión, salvo que se trate de actuaciones judiciales para las que estos días sean ya hábiles conforme a las leyes procesales. Para ello, se adoptarán de forma coordinada las medidas necesarias para la distribución de las vacaciones de Jueces, Magistrados, miembros del Ministerio Fiscal, Letrados de la Administración de Justicia y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
2. Los términos y plazos procesales que hubieran quedado suspendidos con la declaración del estado de alarma comenzarán a computarse desde su inicio, por lo que el primer día del cómputo será el siguiente hábil a aquel en el que deje de tener efecto la suspensión del procedimiento correspondiente.

Cuando se trate de plazos de recursos (anuncio, preparación, formalización e interposición) contra sentencias y demás resoluciones que pongan fin al procedimiento, notificadas durante la suspensión de plazos o en los 20 días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión, estos se ampliarán por un plazo igual al previsto en su ley reguladora.



Esta ampliación de plazos no se aplica a los procedimientos cuyos plazos no hayan sido suspendidos durante el estado de alarma.

3. Se establece un procedimiento especial para la impugnación de los ERTES COVID-19 por causas ETOP (RDL 8/2020 art.23) con las siguientes especialidades:

- se tramita conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo cuando la medida hubiese afectado a más de 5 trabajadores;
- se reconoce la legitimación de la comisión representativa prevista en esta normativa.

4. Se reconoce el carácter urgente y preferente de los siguientes procedimientos

- por despido o extinción de contrato;
- los derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido recuperable (RDL 10/2020);
- los derivados de la aplicación del plan MECUIDA (RDL 8/2020 art.6);
- para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los ERTes por fuerza mayor o por causas ETOP (RDL 8/2020 art.22 y 23);
- los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo.

Estos tres últimos tienen carácter preferente y urgente respecto de todos los que se tramiten en el juzgado, salvo los que tengan por objeto la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

5. Se incluyen las siguientes medidas tecnológicas que se aplicarán tanto durante la vigencia del estado de alarma como hasta tres meses después de su finalización:

- a) Siempre se dispongan de los medios técnicos necesarios para ello, todos los actos procesales deben realizarse preferentemente mediante presencia telemática. También tendrán lugar en régimen de presencia telemática deliberaciones de los tribunales.
- b) Con el fin de garantizar la protección de la salud de las personas, se permite ordenar el acceso del público a las salas de vistas en atención a las características y tamaño de las mismas.
- c) Las exploraciones de los médicos forenses, siempre que sea posible, se harán a la vista de la documentación médica.
- d) Se dispensa a las partes que asistan a actuaciones orales del uso de togas en las audiencias públicas.

e) La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través un correo electrónico habilitado al efecto. En caso de que fuese imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita previa.

6. Además como medidas organizativas se prevén las siguientes:

a) Se permite que los órganos judiciales que estén pendientes de entrar en funcionamiento se transformen en órganos judiciales que conozcan exclusivamente de procedimientos asociados al COVID-19. También se posibilita anticipar el funcionamiento de los órganos judiciales correspondientes a la programación de 2020, pudiendo dedicarse con carácter exclusivo a los procedimientos asociados al COVID-19.

b) Se permite que los Jueces de Adscripción Territorial (jueces de carrera que actúan como refuerzo o cubren vacantes y ausencias en juzgados y tribunales) puedan ser asignados preferentemente a los procedimientos asociados al COVID-19.

c) Durante el estado de alarma y hasta 3 meses después de finalizar, se posibilita que los funcionarios de cada juzgado, tribunal o fiscalía desempeñen sus funciones en otra unidad. Esta asignación se realizará preferentemente de manera voluntaria y no implicará variación de las retribuciones; se adoptará de forma motivada y solo podrá realizarse entre unidades del mismo municipio y orden jurisdiccional.

d) La jornada del personal al servicio de la Administración de Justicia durante la vigencia del estado de alarma y hasta 3 meses después de su finalización, se efectuará en jornadas de trabajo de mañana y tarde para todos los servicios y órganos jurisdiccionales.

f) Hasta el 31-12-2020 se habilita a los letrados de la administración de Justicia en prácticas, aquellos que han aprobado la oposición, pero todavía no se han incorporado como titulares a los juzgados, a que realicen labores de sustitución y refuerzo.

7. Se modifica la Ley reguladora del uso de las TIC en la Administración de Justicia (L 18/2011) para habilitar sistemas de identificación y firma digital en la administración de Justicia y se obliga a la Administración de justicia a garantizar que los sistemas de gestión procesal de los juzgados y tribunales de todas las comunidades autónomas permitan el teletrabajo.

Además, en este RDL también se modifica la regulación del rescate de los planes de pensiones a causa del COVID-19, ampliando esta posibilidad a los trabajadores por cuenta propia que, sin cesar en su actividad, hayan tenido una reducción de, al menos, el 75% en su facturación como consecuencia de la crisis sanitaria. También se agiliza el procedimiento concursal.

### **3. COVID-19: establecidas las actividades beneficiarias de la moratoria de cuotas**

OM ISM/371/2020, BOE 28-4-20

El MIMSS ha fijado las actividades que pueden acogerse a la moratoria en el pago de cotizaciones sociales a causa del COVID-19, cuyo procedimiento y tramitación se regula en el RDL 11/2020 art.34.

#### **Desarrollo**

El RDL 11/2020 art.34 ha permitido que las empresas y los autónomos, cuya actividad no se encuentre suspendida con ocasión del estado de alarma, puedan solicitar una moratoria en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social de 6 meses de duración y sin intereses. El RDL contiene el procedimiento aplicable a la tramitación. Los requisitos y las condiciones para poder beneficiarse de la medida se regulan mediante esta orden.

Por ello, desde el 29-4-2020 se establece que pueden acogerse a la moratoria en el pago de cotizaciones sociales las empresas y autónomos cuya actividad económica, entre las no suspendidas por el estado de alarma, esté incluida en los siguientes códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009):

119 (Otros cultivos no perennes).

129 (Otros cultivos perennes).

1812 (Otras actividades de impresión y artes gráficas).

2512 (Fabricación de carpintería metálica).

4322 (Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado).

4332 (Instalación de carpintería).

4711 (Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco).

4719 (Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados).

4724 (Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados).

7311 (Agencias de publicidad).

8623 (Actividades odontológicas).

9602 (Peluquería y otros tratamientos de belleza).

## **4. Nuevo Boletín de la TGSS ampliando información sobre las medidas para hacer frente al COVID-19**

**BNR 9-2020**

### **Resumen**

El nuevo BNR 9/2020, contiene aclaraciones sobre diferentes medidas adoptadas en el marco del estado de alarma declarado para hacer frente al COVID-19, entre otras: reducción de cuotas para trabajadores agrarios en períodos de inactividad (RDL 15/2020) y comunicación de jornadas reales durante las situaciones de suspensión de contrato o reducción de jornada; opción de los trabajadores por cuenta propia por una MCSS (RDL 15/2020); aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social (RDL 15/2020) y suspensión de contratos y reducción de jornadas por fuerza mayor derivados del COVID-19 (RDL 8/2020). Además, comunica las novedades implantadas en el servicio CASIA.

### **Desarrollo**

El nuevo Boletín de Noticias RED 9/2020, contiene aclaraciones sobre diferentes medidas adoptadas en el marco del estado de alarma declarado para hacer frente al COVID-19, en relación con los siguientes aspectos:

#### **1. Trabajadores agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios**

a) No es preciso solicitar la aplicación de la reducción, durante los períodos de inactividad, del 19,11% de las cuotas de los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2019 (RDL 15/2020), ya que se va a realizar de forma automática por la TGSS.

Próximamente se informará del periodo de liquidación a partir del cual se comenzará a aplicar. En cualquier caso, dado que la aplicación de esta reducción tiene efectos desde el 1-1-2020, la TGSS devolverá de oficio el importe correspondiente a la reducción de cuotas de los meses en los que no se hubiese aplicado la reducción.

b) Respecto de la comunicación jornadas reales durante las situaciones de suspensión de contrato o reducción de jornada por ERTE COVID-19, se distinguen dos formas:

- Las jornadas reales no realizadas durante la situación de suspensión de contrato: deben comunicarse como jornadas reales previstas a realizar.
- Las jornadas reales no realizadas completamente durante la situación de reducción de jornada: deben comunicarse como jornadas reales efectivamente realizadas.

#### **2. Trabajadores por cuenta propia.**

a) Se recuerda que los trabajadores por cuenta propia que continúen manteniendo la protección por IT con el INSS por no haber ejercitado la opción obligatoria por una MCSS, deben hacerlo en los siguientes plazos:

- si solicitan la prestación extraordinaria por cese de actividad: se considera que optan por aquella MCSS ante la que presenten la solicitud. No es necesario realizar ningún trámite o comunicación ante la TGSS.

- si no solicitan la prestación extraordinaria por cese de actividad: se establece un nuevo plazo de 3 meses desde la finalización del estado de alarma para ejercitar la opción y formalizar el correspondiente documento de adhesión, surtiendo efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo. Transcurrido el plazo de 3 meses sin realizar opción por una MCSS, se entenderá realizada por aquella con mayor número de trabajadores asociados en la provincia del domicilio del interesado.

b) En la solicitud de los aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social a tipo de interés reducido del 0,5% (RDL 15/2020) se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Debe presentarse exclusivamente a través del servicio de aplazamientos del Registro Electrónico. Las solicitudes que se presenten a través de cualquier otra vía no surtirán efectos de ningún tipo.

- Si se trata de una empresa cuyo titular sea un trabajador autónomo, y 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 a través del formulario “Aplazamiento en el pago de deudas a la Seguridad Social”.

- Los plazos en los que se pueden pedir los aplazamientos de cuotas son los siguientes: 1 a 10 de mayo, y 1 a 10 de junio, respecto de las cuotas cuyo ingreso se deba producir en esos meses. Se debe presentar una solicitud de aplazamiento distinta por cada mes de ingreso cuyo aplazamiento se pide. Desde el momento de la solicitud, el trabajador se considera al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social por los meses cuyo aplazamiento se solicita, hasta que se dicte la correspondiente resolución al final del periodo.

- A través del servicio “mis expedientes” en la Sede electrónica de la Seguridad Social se puede consultar, previa identificación, la información sobre el estado de tramitación del procedimiento de aplazamiento.

- Se emitirá una única resolución omnicomprensiva de los meses cuyo aplazamiento se haya solicitado. La resolución se emitirá una vez transcurrido el último de los tres meses cuyo aplazamiento se puede solicitar (junio).

• Si se concede el aplazamiento, se otorga un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada, con un máximo de 12 mensualidades, a contar desde el mes siguiente al que se haya dictado la resolución.

3. Aclaración sobre identificación de determinadas suspensiones de contratos y reducciones de jornadas por fuerza mayor derivados del COVID-19. Los valores V, W y X del campo TIPO DE INACTIVIDAD creados para la identificación de los trabajadores y los períodos de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor (RDL 8/2020 art.24) únicamente se debe aplicar cuando concurren todas las condiciones para la aplicación de la exoneración de cuotas (RDL 8/2020 art.22). Si no se pretende acceder a la exoneración de cuotas, la identificación de los trabajadores se deberá realizar con los valores E, F o G del campo TIPO DE INACTIVIDAD.

4. Respecto de la cotización de los trabajadores incluidos en un ERTE por los que subsista la obligación de cotizar, se aclara que tanto en el supuesto de suspensión de la relación laboral o como de reducción de jornada, la base de cotización a la Seguridad Social durante la percepción de la prestación de desempleo es igual a la media de las bases de los últimos 6 meses anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar.

5. El nuevo servicio CASIA ha incorporado una nueva funcionalidad que permite, a los autorizados RED, solicitar el Número de Seguridad Social de los trabajadores respecto de los cuales va a comunicar con posterioridad su alta por el sistema RED. A la solicitud se debe acompañar el modelo TA.1 firmado por el trabajador, el DNI/NIE del trabajador y el certificado de la condición de discapacidad, en su caso.

6. Finalmente se informa de que se ha ampliado la información existente dentro del apartado Avisos RED COVID 19 (INFORMACIÓN ÚTIL/SISTEMA RED/SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA/AVISOS RED/COVID 19) incluyendo nuevas preguntas frecuentes y diversa “Información de interés”.

## **5. Nueva prórroga del estado de alarma**

RD 492/2020, BOE 25-4-20

### **Resumen**

Se prorroga de nuevo el estado de alarma hasta las 00: horas del 10-5-2020. En esta nueva prórroga se permite la salida de los menores de 14 años bajo determinadas condiciones.

### **Desarrollo**

El Congreso de los Diputados a 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 26-4-2020 hasta las 00:00 del día 10-2-2020.

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

1. Se establece que el Ministro de Sanidad pueda, por razones justificadas de salud pública y con el alcance y ámbito territorial que específicamente se determine, efectuar las oportunas modificaciones, ampliaciones o restricciones relativas a los lugares, establecimientos y actividades del RD 463/2020 art.10.
2. Se prevé que la posibilidad de que los menores de 14 años acompañen al adulto responsable de su cuidado cuando este realice alguno de los desplazamientos permitidos. Las condiciones para el desplazamiento de los menores se han regulado en la OM SND/370/2020.

## **6. Registro de prestaciones sociales públicas. Organismos, entidades y empresas incluidas en 2020**

**INSS Resol 7-4-2020, BOE 25-4-20**

### **Resumen**

Se publica el catálogo de las entidades obligadas a suministrar datos al Registro de prestaciones públicas del INSS durante 2020.

### **Desarrollo**

El Registro de Prestaciones Sociales Públicas es un registro público constituido en el INSS, entidad responsable de la custodia de sus ficheros y de su gestión. Tiene por objeto la inscripción de prestaciones sociales de contenido económico destinadas a personas y familias, con cargo a recursos públicos.

Su finalidad es la gestión documental de los datos identificativos de las prestaciones sociales públicas y sus beneficiarios. Para ello, las entidades afectadas deben adoptar las medidas necesarias para permitir la conexión permanente con el Registro a través de medios informáticos adecuados.

El INSS elabora y publica, mediante resolución en el BOE, el catálogo de organismos, entidades y empresas obligadas a suministrar datos al Registro durante el año 2020, que se relacionan en el anexo de la resolución.

Nota:

El Registro de Prestaciones Sociales Públicas se mantendrá en vigor hasta la fecha que determine la norma reglamentaria que regule la Tarjeta Social Universal. A partir de su puesta en funcionamiento, el contenido del actual Registro de Prestaciones Sociales Públicas quedará integrado en la Tarjeta Social Universal (L 6/2018 disp. trans. 3ª).

## **7. Estado de alarma. ¿Cómo se aplica la suspensión de plazos a la actividad inspectora?**

ITSS nota informativa 22-4-20

### **Resumen**

Tras la publicación del RDL 15/2020, la ITSS aclara diversas cuestiones sobre la aplicación de la suspensión de los plazos de la actuación inspectora durante el estado de alarma y sobre las restantes modificaciones incluidas que tienen relevancia en la actividad de la Inspección.

### **Desarrollo**

El RDL 15/2020 incorpora varias modificaciones que resultan relevantes para la actividad de la Inspección. Mediante nota informativa, la Dirección de Organismo Estatal de la ITSS aclara las siguientes cuestiones sobre la aplicación de esta disposición en el ámbito de la actuación inspectora:

1. Con carácter general, durante la declaración del estado de alarma hasta su finalización queda suspendido el cómputo de los plazos de las actuaciones inspectoras, que se reanuda cuando finalice el estado de alarma.

2. No obstante se establecen las siguientes excepciones:

a) Actuaciones relacionadas con hechos derivados del estado de alarma o de las medidas adoptadas. En estos casos, el funcionario actuante debe emitir, en diligencia u oficio al efecto que se comunicará al sujeto inspeccionado, indicando la motivación que debe basarse en que la actuación está relacionada con estas circunstancias. A modo de ejemplo, se consideran excepciones a la suspensión de plazos las comprobaciones efectuadas en orden a:

- la vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ante el riesgo de contagio por COVID-19;



- la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de orden social dictada durante el estado de alarma (permiso retribuido recuperable, carácter preferente del trabajo a distancia, ...);

- emitir el correspondiente informe solicitado por la autoridad laboral en supuestos de ERTES.

b) Actuaciones por la gravedad o urgencia de la situación. Son aquellas que, de no iniciarse o continuarse, afectarían a la eficacia de la actuación inspectora y por ende al bien que se pretenda proteger (por ejemplo, supuestos de riesgo grave e inminente; accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales; huelgas o cierres patronales; faltas de alta...)

También deben motivarse los requerimientos que, a juicio de funcionario actuante, no sean susceptibles de aplazamiento por las mismas causas expuestas anteriormente (situaciones derivadas de la declaración del estado de alarma, o gravedad o urgencia).

3. Aunque no se inicien actuaciones inspectoras, el plazo de prescripción de las infracciones se mantiene suspendido, excepto en los supuestos en los que las actuaciones inspectoras transcurren con normalidad, sin suspensión de sus plazos de duración.

4. Se aclara que los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social también están afectados por la suspensión de plazos administrativos (RD 463/2020 disp. adic. 3ª).

#### Otras cuestiones

Además, la nota informativa aclara otras cuestiones reguladas en el RDL 15/2020. Son las siguientes:

1. Se introducen dos comportamientos empresariales sancionables, en el ámbito de las medidas de empleo, que son:

- presentar solicitudes que contengan falsedades o incorrecciones; y

- solicitar medidas que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquéllas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

Además, se introduce una responsabilidad empresarial directa en la devolución de las prestaciones indebidamente generadas, cuando no medie dolo o culpa del trabajador. Esto supone que aleja del esquema clásico de connivencia en la obtención de prestaciones entre la empresa y el trabajador, en el que se exige responsabilidad solidaria al empresario por las prestaciones percibidas indebidamente percibidas por el

trabajador. Para hacer efectivos estos supuestos de responsabilidad de ha modificado la LISOS (art. 23.1c, 23.2 y 43.3).

2. Se clarifica la posibilidad de que las empresas dedicadas a actividades esenciales que se hayan visto afectadas por las medidas de reducción de la movilidad, se acojan a ERTE de fuerza mayor. Incluye actividades que, aunque no estén sujetas a suspensión total por parte de las autoridades, pueden haber sufrido una pérdida notable de actividad (por ejemplo, clínicas dentales, los talleres de reparación de automóviles o las oficinas bancarias...)

3. Se prorroga la preferencia por el teletrabajo y el derecho a la adaptación del horario y a la reducción de jornada durante tres meses tras la finalización del estado de alarma.

4. También se amplía la protección por desempleo en relación con colectivos que habían quedado fuera de la cobertura de la prestación como los trabajadores fijos discontinuos, o la consideración como SLD la extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, a partir del día 9-3-20 con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior; o haber resuelto voluntariamente la última relación laboral a partir del día 1-3-2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral con empresa, que no se hubiera materializado a causa del COVID-19.

## **8. ¿Cómo afecta el ERTE a las prestaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia natural?**

**DGOSS Oficio 17-4-2020**

### **Resumen**

La DGOSS ha dirigido una circular a las MCSS estableciendo un criterio común de actuación en relación con la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural de las trabajadoras incluidas en un ERTE.

### **Desarrollo**

A efectos de dar solución a la cuestión relativa a las consecuencias que produce la inclusión en un ERTE de trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la DGOSS distingue diferentes supuestos:

a) Trabajadora que se encuentra en riesgo durante el embarazo o lactancia natural y se incluye en un ERTE. Las consecuencias son diferentes según el tipo de ERTE.

1. ERTE con suspensión total de la actividad: procede una suspensión temporal de la prestación, puesto que el riesgo ha cesado. Una vez finalizado el ERTE, se puede iniciar de nuevo el percibo de la prestación, si en su reconocimiento no se incluyó que esta finalizara a una fecha determinada antes de que se extinga por su duración total u otra causa de extinción.

2. ERTE con reducción de jornada. Produce los siguientes efectos:

- por el porcentaje de reducción de jornada aprobada con carácter general para el conjunto de trabajadores: se suspende la prestación y se inicia el percibo de la prestación del desempleo.
- por el tiempo restante en el que se tuviera que realizar actividad laboral: la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

b) Trabajadora incluida en un ERTE que inicia una prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural

Esta situación solo es posible en el caso de un ERTE de reducción de jornada, ya que en el caso de suspensión total de la jornada no puede existir riesgo. En este caso, se puede compatibilizar la prestación de desempleo que corresponda a la trabajadora por el ERTE con la prestación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural por el tiempo en que no tiene reducida la jornada por el ERTE.

## **9. ¿Cómo se comunica la baja en la prestación por desempleo COVID-19?**

### **Resumen**

El SEPE ha elaborado unas guías informativas sobre el modo en que se debe comunicar el fin de las medidas temporales de suspensión de contrato o de reducción de jornada a efectos de interrumpir las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados. Se distinguen las situaciones en que la finalización del ERTE afecta a todos los trabajadores de la empresa, de aquellas en que solo afecta a una parte de la plantilla.

### **Desarrollo**

La prestación por desempleo que los trabajadores afectados por un ERTE vinieran percibiendo, se interrumpe desde el momento en que retornen a su actividad laboral, sin necesidad de que realicen ninguna gestión ante el SEPE. Es la empresa, grupo de empresas o la gestoría autorizada la que debe comunicar la finalización del ERTE y los trabajadores afectados.

Se distinguen dos tipos de comunicaciones según el número de trabajadores afectados:

1. La finalización del ERTE afecta a todos los trabajadores de la empresa, se comunica a través del formulario de fin de ERTE (ver formulario). Es un modelo de solicitud unificado en formato de archivo Excel, que solo se utiliza si el centro de trabajo o la empresa ha finalizado el ERTE, retomando la actividad toda su plantilla. Con esta comunicación se produce la baja colectiva de las prestaciones de todos los trabajadores para un mismo código de cotización.

Los datos que se deben comunicar son los siguientes:

- CCC del centro de trabajo que ha finalizado el ERTE;
- El número total de trabajadores afectados por las medidas temporales de suspensión y/o reducción de jornada y sobre las que se comunicó solicitud de alta de prestación por desempleo;
- La fecha de baja en la prestación, que coincidirá con el primer día de trabajo de jornada habitual, tras la suspensión o la reducción de jornada.

2. Si la finalización del ERTE no afecta a todos los trabajadores de la empresa, debe cumplimentarse el modelo BAJAS ERTE (ver modelo). En él se relacionan los trabajadores que finalizan el ERTE, así como la fecha de baja de la prestación de desempleo que se les debe aplicar, manteniéndose de alta en la prestación a aquellos trabajadores que sigan afectados por el ERTE. Los datos que deben comunicarse son los siguientes:

- CCC del centro de trabajo donde presta servicios el trabajador que finaliza el ERTE;
- NIF/NIE del trabajador o trabajadora que se incorpora a la actividad;
- La fecha de baja en la prestación, que coincide con el primer día de trabajo habitual tras la suspensión o la reducción de jornada

En ambos casos, los ficheros pueden incluir varios centros de trabajo, siempre que correspondan a una misma provincia. Si la empresa o grupo tiene centros de trabajo en distintas provincias, debe cumplimentarse un fichero por cada provincia.

La comunicación del fin del ERTE puede realizarse en el momento en que se conozca en firme la reincorporación los trabajadores, teniendo en cuenta que las bajas de prestaciones del mes deben comunicarse antes del 25 de ese mismo mes para no generar pagos indebidos.

La remisión de los archivos puede realizarse a través del Registro Electrónico Común de las Administraciones Públicas (<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>) o mediante correo electrónico a la Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubica el centro de trabajo.

## **10. Nuevas medidas sociales para minimizar el impacto de la crisis sanitaria**

**RDL 15/2020, BOE 22-4-20**

### **Resumen**

Con vigencia desde el 23-4-2020 se ha publicado el RDL 15/2020 de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Entre las medidas adoptadas, se incluyen medidas que afectan al ámbito laboral y de la Seguridad Social.

### **Desarrollo**

Con vigencia desde el 23-4-2020 se ha publicado el RDL 15/2020 de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Entre las medidas adoptadas, las que tienen afectan al ámbito laboral y de la Seguridad Social son las siguientes:

1. Se prorroga en dos meses el carácter preferente del trabajo a distancia y el derecho de adaptar el horario y la reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes a cargo debido a la crisis sanitaria del COVID-19. Se advierte que en atención las circunstancias caben prórrogas adicionales de estas medidas. Asimismo, este tipo de adaptación y reducción de jornada para a denominarse “Plan MECUIDA” (RDL 15/2020 art.15).

2. En relación con la actuación de la ITSS se establecen las siguientes medidas (RDL 15/2020 disp. adic. 2ª):

a) El periodo de vigencia del estado de alarma no computa a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de ITSS y de los plazos fijados para el cumplimiento de los requerimientos impuestos.

Se exceptúan las actuaciones comprobatorias y los requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas al estado de alarma, o las resulten indispensables para la protección del interés general.

b) Durante la vigencia del estado de alarma se suspenden los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades por incumplimientos de la normativa de orden social y de Seguridad Social.

c) Los plazos relativos a los procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la

Seguridad Social (RD 928/1998), quedan afectados por la suspensión de plazos administrativos (RD 463/2020 disp.adic.3ª) (ver novedad)

3. Se mejora la protección por desempleo para los trabajadores que tienen un contrato fijo-discontinuo de forma que pueden incorporarse a los ERTE o que puedan percibir una prestación aun cuando hubiesen agotado el desempleo. La duración de la prestación será de 90 días independientemente de que hubiesen consumido su desempleo o de que hubiesen cotizado. También se permite el acceso a quienes hubieran visto extinguido su contrato durante el período de prueba o solicitado la resolución de su contrato para acceder a un nuevo empleo, que no se haya materializado (Ver novedad).

4. Se establecen nuevas medidas para autónomos dirigidas a hacer efectiva la prestación extraordinaria de cese de actividad a aquellos trabajadores que aún no hayan optado por una Mutua colaboradora con la Seguridad Social. Además, se aclaran los términos de concesión del aplazamiento de deudas con la seguridad Social aprobada para hacer frente a los efectos del COVID-19 (ver novedad).

5. Se modifica la regulación de los ERTEs. Por una parte, se establece que la fuerza mayor en una actividad declarada esencial por las autoridades sanitarias puede tener carácter parcial y no extenderse a la totalidad de la plantilla y por otra, además, se refuerzan los mecanismos de control y sanción aplicables a empresas que presenten solicitudes fraudulentas para la obtención de ERTEs (ver novedad).

6. En el sector agrario, se establecen modificaciones tanto para los trabajadores por cuenta ajena como propia. En relación con los trabajadores por cuenta ajena, se establecen reducciones en las cuotas durante los períodos de inactividad. En relación con los trabajadores por cuenta propia, se modifica la LGSS para eliminar, a efectos de la inclusión en el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrario, los requisitos vinculados a rentas de trabajo. Además, se excluyen de la consideración de actividades agrarias determinadas actividades complementarias (ver novedad).

7. Se permite la prórroga de los contratos predoctorales para personal investigador en formación suscritos en el ámbito de la investigación que se encuentren en los últimos 12 meses de contrato, por el tiempo de duración del estado de alarma. Además, por motivos justificados, se podrán prolongar los contratos hasta otros tres meses adicionales al tiempo que dure la declaración de estado de alarma. Para la prórroga, se requiere de un acuerdo entre la entidad contratante y la persona empleada que debe ser suscrito antes de la fecha prevista de finalización del contrato.

Durante la prórroga, los costes laborales y sociales serán financiados con cargo a los presupuestos de la entidad que hubiera suscrito el contrato de trabajo (RDL 15/2020 disp. adic. 14ª).

8. Con relación a la economía social, se permite que, de manera extraordinaria, el Fondo Obligatorio de Educación y Promoción de las cooperativas se dedique, durante

un periodo limitado, a cualquier acción que contribuya a frenar o paliar los efectos de la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Podrá hacerse mediante acciones propias, donaciones a entidades públicas o privadas o la dotación de liquidez a la propia cooperativa y la de devolución del dicho fondo podrá efectuarse en el plazo de diez años (RDL 15/2020 art.13).

Asimismo, de forma temporal y extraordinaria, se flexibilizan los requisitos que permiten a las SA o a las SRL la calificación de sociedad laboral para evitar que se vean privadas de esta calificación por las consecuencias de la crisis sanitaria. En concreto, se amplía el actual período preceptivo de 36 meses durante un año más (RDL 15/2020 art.14).

9. Tras atribuirse al MISSM las competencias sobre el Régimen de Clases pasivas del Estado (RD 2/2020) se incluyen modificaciones necesarias para hacer efectiva la integración Régimen de Clases Pasivas en el citado Ministerio. A estos efectos el RDL 15/2020 incluye modificaciones que afectan a las siguientes materias:

- adaptación normativa de la legislación del Régimen de Clases Pasivas (RDL 15/2020 disp. adic. 6ª);
- financiación estatal de los gastos imputables a la gestión del Régimen de Clases Pasivas (RDL 15/2020 disp. adic. 7ª);
- gestión por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de determinadas prestaciones públicas (RDL 15/2020 disp. adic. 8ª);
- régimen transitorio en la gestión del Régimen de Clases Pasivas (RDL 15/2020 disp. trans. 8ª);

Asimismo, se modifican distintas disposiciones del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (RDL 15/2020 disp. final 1ª)

10. Con el fin de aliviar las necesidades de liquidez de los hogares, se desarrolla la medida ya aprobada por RDL 11/2020 relativa a la ampliación de las contingencias en las que se pueden hacer efectivos los derechos consolidados de los planes de pensiones, estableciendo las condiciones y términos en los que se podrán hacer efectivos los derechos consolidados y regulando, entre otras cuestiones, la acreditación de las circunstancias que dan derecho a la disponibilidad de los planes, el plazo al que se vinculan dichas circunstancias y el importe máximo del que se puede disponer (RDL 15/2020 art.23).

## 11. Mejoras en la protección por desempleo

RDL 15/2020, BOE 22-4-20

### Resumen

Se permite el acceso a la prestación por desempleo a los trabajadores cuyo contrato se extinguió durante el período de prueba o se haya rescindió voluntariamente al tener otra oferta que no se haya materializado a causa del COVID-19. También se mejora la protección por desempleo de los fijos discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

### Desarrollo

Con vigencia desde el 28-4-2020 se modifican las prestaciones extraordinarias por desempleo causadas como consecuencia del COVID-19. Las modificaciones introducidas son las siguientes:

1. Se considera que se encuentran en situación legal de desempleo y, por tanto, pueden acceder a la prestación por desempleo, los trabajadores (RDL 15/2020 art.22):
  - que desde el 9-3-2020 hayan visto extinguido su contrato de trabajo durante el período de prueba a instancia de la empresa;
  - que desde el 1-3-2020 hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acredita con la comunicación escrita de empresa al trabajador desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.
2. Se mejora la aplicación de la protección extraordinaria por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. Las novedades incluidas son las siguientes (RDL 8/2020 art.25.6):
  - a) Se reconoce el derecho de los fijos discontinuos a acceder a las prestaciones extraordinarias por desempleo:
    - cuando la empresa en la que prestan servicios suspendido los contratos o reducido la jornada de sus trabajadores como consecuencia de un ERTE;
    - cuando se encuentren en periodo de inactividad productiva, y a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19.



b) Cuando a consecuencia del COVID-19 vean interrumpida su prestación de servicios durante periodos que hubieran sido de actividad, pasando a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que hubiera sido de actividad laboral ha de estarse al efectivamente trabajado durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo y si se trata del primer año, a los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

c) No se suspende el subsidio o la prestación que vinieran percibiendo los fijos discontinuos que acrediten que no han podido reincorporarse a su actividad por el COVID-19.

Además, si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho de la prestación extraordinaria. Este tiempo de percepción de la prestación no computa a efectos de la duración máxima de la prestación a que se producirá la reposición de las prestaciones consumidas.

d) Si carecen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, quienes hayan visto interrumpido o no hayan podido reincorporarse a su actividad por el COVID-19, pueden acceder a una nueva prestación contributiva con las siguientes características:

- duración: hasta la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días;
- cuantía: igual al de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Tienen el mismo derecho quienes, durante la situación de crisis derivada del COVID-19 y antes de incorporación a su puesto de trabajo, agoten sus prestaciones por desempleo, pero carezcan de cotizaciones suficientes para reconocer de una nueva prestación. La situación legal de desempleo se acredita mediante la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación.

## 12. Nuevas medidas para autónomos

RDL 15/2020, BOE 22-4-20

### Resumen

Se establece el procedimiento para que los trabajadores autónomos que aún no lo hayan hecho, opten por una Mutua colaboradora con la Seguridad Social a efectos de la cobertura de la prestación extraordinaria de cese de actividad y de otras prestaciones. Además, se aclaran los términos de concesión del aplazamiento de deudas con la seguridad Social aprobada para hacer frente a los efectos del COVID-19.

### Desarrollo

El RDL 15/2020 establece nuevas medidas de protección para los trabajadores autónomos que afectan, con vigencia a partir del 23-4-2020, a las siguientes cuestiones:

1. Los trabajadores autónomos que tengan cubiertas sus prestaciones con la entidad gestora por no haber ejercitado la opción obligatoria por una MCSS, deben hacerlo en el plazo de 3 meses desde la finalización del estado de alarma. La opción debe ejercitarse formalizando el correspondiente documento de adhesión, y surtirá efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo de 3 meses. Transcurrido el plazo sin formalizar el documento de adhesión, la adhesión se produce automáticamente en la MCSS con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia de su domicilio, con efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de opción (disp. adic. 10ª).

Para causar el derecho a la prestación extraordinaria de cese de actividad, los trabajadores autónomos deben presentar la solicitud ante una MCSS, entendiéndose desde ese momento realizada la opción por dicha MCSS con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad.

Junto con la solicitud de la prestación se debe formalizar la correspondiente adhesión, que incluirá la cobertura de las contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad (RDL 15/2020 disp. final 8.1). La opción por la MCSS supone que esta asume la protección de la prestación extraordinaria por cese de actividad, así como del resto de prestaciones derivadas de las contingencias por las que se haya formalizado la cobertura, incluyendo el subsidio por IT cuya baja médica se emita con posterioridad a la fecha de formalización de la protección con la MCSS y derive de la recaída de un proceso de IT anterior cubierta con la entidad gestora (disp. adic. 11ª).

El pago de las prestaciones económicas derivadas de los procesos que se hallen en curso en el momento de la fecha de formalización de la protección seguirá a cargo de la entidad gestora.

2. Se modifica el art.35 del RDL 11/2020 para aclarar los términos de concesión de los aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social, en relación con las siguientes cuestiones (disp. final 10.4):

- El plazo de solicitud de aplazamiento de las deudas cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020 deben efectuarse antes del transcurso de los 10 primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso.
- La solicitud del aplazamiento supone la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.
- Se va a emitir una única resolución de concesión del aplazamiento con independencia del número de mensualidades que comprenda. Hasta que se dicte la resolución, se suspende el procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas y se considera al deudor al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- La amortización del aplazamiento se va a llevar a cabo, mediante pagos mensuales, en un plazo de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente a la resolución, sin que exceda en total de 12 mensualidades.
- El aplazamiento es incompatible con la moratoria de las cotizaciones sociales a la SS. Las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se haya solicitado la citada moratoria se tendrán por no presentadas, si al solicitante se le ha concedido esta última.

Nota:

En relación con los trabajadores autónomos, el RDL 15/2020 establece, además, medidas tributarias y una moratoria en el pago de alquiler de locales.

## **13. Modificaciones en la regulación de los ERTES COVID-19**

RDL 15/2020, BOE 22-4-20

### **Resumen**

A partir de 23-4-2020 se establece que la fuerza mayor en una actividad esencial puede tener carácter parcial y no extenderse a la totalidad de la plantilla. Además, se refuerzan los mecanismos de control y sanción aplicables a empresas que presenten solicitudes fraudulentas para la obtención de ERTES.

### **Desarrollo**

Con vigencia desde el 23-4-2020 se modifica la regulación de los ERTES que sean consecuencia del COVID-19, las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. Respecto de los ERTES, se modifica el concepto de fuerza mayor consecuencia del COVID-19 para incluir la posibilidad de que la fuerza mayor sea parcial, en el sentido de no extenderse a toda la plantilla. A estos efectos y con relación a aquellos sectores considerados esenciales de acuerdo con la declaración del estado de alarma, se considera que concurre fuerza mayor en las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de su actividad no afectada por dicho carácter esencial (RDL 15/2020 disp. final 8.2).
2. Se refuerzan los mecanismos de control y sanción y a tal efecto se configura una nueva sanción grave aplicable a las empresas que presenten solicitudes fraudulentas para la obtención de ERTES. A tal efecto se modifica el RDL 9/2020 disp. adic.2 y la LISOS art.23.1 c.

La responsabilidad empresarial por la comisión de esta infracción implicará la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por sus trabajadores siempre que no concurra dolo o culpa de estos. Los trabajadores conservarán el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo. (LISOS art.43.3)

## **14. Modificaciones en el sector agrario**

RDL 15/2020, BOE 22-4-20

### **Resumen**

Se establecen modificaciones para los trabajadores agrarios que desarrollen su trabajo tanto por cuenta ajena como propia. En relación con los trabajadores por cuenta ajena, se establecen reducciones en las cuotas durante los períodos de inactividad. En relación con los trabajadores por cuenta propia, se modifica la LGSS para eliminar, a efectos de la inclusión en el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrario, los requisitos vinculados a rentas de trabajo.

## **15. Grupo de empresas. La absolución de un condenado solidario se extiende al resto de empresas**

STSUD 19-2-20.

### **Resumen**

De la indemnización por despido solo debe responder el empleador real. En caso de condena solidaria a varias empresas por considerar que todas ellas integran un grupo laboral de empresas, la estimación del recurso presentado por una de ellas, absolviéndola de la condena por no apreciarse la existencia de tal grupo de empresas, debe afectar con igual extensión a las demás empresas condenadas, aunque no hayan recurrido.

### **Desarrollo**

Tras ser despedido por causas económicas, el trabajador presenta demanda de despido contra la empresa para la que prestaba servicios y contra las dos empleadoras para las que había prestado servicios anteriormente (una de ellas empresario individual) al considerar que integraban un grupo empresarial.

La demanda fue estimada en primera instancia mediante sentencia que declaró la improcedencia del despido por diferencias en la indemnización no atribuible a error excusable, y condenó solidariamente a las empresas codemandadas al abono de las diferencias indemnizatorias.

Tras presentar recurso de suplicación, el empresario individual condenado solidariamente resulta absuelto, pero se mantiene la condena del resto de condenados.

El Tribunal entendió que no había grupo laboral de empresas por lo que de la indemnización solo debía responder la empresa empleadora en la fecha del despido, sin que la absolución pudiera proyectarse sobre la otra empresa condenada en la instancia que no había recurrido en suplicación, aunque tampoco fuera la empresa del trabajador en la fecha del despido.

En recurso de casación para la unificación de doctrina se plantea la cuestión consistente en dilucidar si el éxito del recurso de suplicación de uno de los empresarios condenados solidariamente por despido improcedente por el juzgado de lo social, al considerar el TSJ que no era el empleador en la fecha del despido y que no había grupo laboral de empresas, debe aprovechar o no a otra empresa asimismo solidariamente condenada en la instancia y que tampoco era la empleadora en la fecha del despido, pero que no recurrió en suplicación.

El TS estima el recurso aplicando la doctrina de la Sala civil del TS. Esta señala, con base al mandato del art. 1148 del Código Civil, que los efectos de la actuación procesal de uno de los condenados alcanzan a su coobligado solidario, por virtud de la fuerza expansiva que la solidaridad comporta. De este modo, la declaración anulatoria de la condena al pago respecto de uno de los obligados solidarios, por inexistencia objetiva de la obligación de indemnizar, afecta, con igual extensión, a los demás que con él fueron solidariamente condenados. También en sede Social, el TS ha señalado que, si bien las acciones ejercitadas contra cualquiera de los deudores solidarios perjudican a todos estos, también a contrario sensu la actividad desarrollada por uno de ellos les beneficia en todo lo que es afectante paritariamente.

La aplicación de esta doctrina al caso analizado lleva al TS a estimar el recurso y a casar y anular la sentencia recurrida exclusivamente en el sentido de que la absolución de la demanda se ha de producir no solo sobre el empresario individual, sino también sobre la otra empresa que no era empleadora en el momento del despido.

## **16. Transporte de mercancías por carretera. ¿Cómo se determina el convenio aplicable?**

**STSUD 11-2-20**

### **Resumen**

Es el centro de trabajo al que se encuentra adscrito un trabajador el que determina el convenio colectivo a aplicar. No obstante, a los efectos de determinar si estamos ante un centro de trabajo, no es relevante que la localización o sede de la empresa no haya sido dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

## Desarrollo

El trabajador presta servicios como conductor para una empresa de transporte. En su contrato se establece que su centro de trabajo se encuentra en Teruel, el domicilio social de la empresa se sitúa en la provincia de Gipuzkoa y del contrato resulta que el convenio colectivo aplicable es el de transporte de mercancías de la provincia de Teruel. El trabajador realiza habitualmente una ruta que parte de Pamplona o Valladolid y se dirige a diferentes destinos europeos. En cada uno de los viajes, obligatoriamente debe pasar por el domicilio social de la empresa donde realiza el repostaje del camión.

Al considerar que la empresa le adeuda diferentes cantidades por diferencias salariales como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo de Teruel en lugar del de Gipuzkoa, el trabajador presenta demanda en reclamación de cantidad. En cuanto que entiende que la única vinculación con Teruel es la que se plasmó en el contrato de trabajo, el TSJ estima la demanda y reconoce las cantidades adeudadas. La empresa niega que el establecimiento de Gipuzkoa pueda considerarse centro de trabajo e interpone recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS.

Por tanto, la cuestión que se debate consiste en determinar que convenio colectivo resulta aplicable, lo que previamente precisa determinar el centro de trabajo al que se encuentra adscrito el trabajador.

El TS recuerda que a los efectos de determinar si estamos ante un centro de trabajo, no resulta relevante que la localización o sede de la empresa haya sido dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

En el supuesto enjuiciado se acredita que la empresa posee un centro de actividad en Guipúzcoa que coincide con el domicilio social y donde la empresa tiene un depósito de combustible. Esto implica que se trata de una unidad productiva que reviste las características de centro de trabajo, dado el papel relevante que juega, para el desarrollo de la actividad, pues permite la salida de los camiones de territorio nacional con menos costes para aquella y, por ello, se configura como paso obligado de los mismos. Por ello, el TS concluye que a pesar de la dificultad de delimitar el lugar de la prestación en los casos de servicios como el de transporte, la actividad desarrollada tiene como única conexión geográfica el establecimiento de la empresa en la sede de Gipuzkoa. Por tanto, la prestación de servicios con la sede de Teruel es por completo inexistente, y resulta irracional su aplicación por la única razón de estar plasmada esa ubicación geográfica en el contrato de trabajo.

En definitiva, la elección del lugar del contrato no está acompañada de justificación alguna. Poseyendo un establecimiento en Hernani, y dándose la circunstancia de que el trabajador deba acudir a esa localidad de forma regular, la opción por una sede distinta para determinar el convenio aplicable se revela como una discrecionalidad que

contraviene lo dispuesto en el clausulado que fija el ámbito geográfico de aplicación de los respectivos convenios.

Por todo ello, se desestima el recurso de casación planteado y se confirma la sentencia dictada en suplicación.

## **17. Medidas extraordinarias en materia de formación profesional para el empleo**

**SPEE Resol 15-4-2020, BOE 17-4-20**

### **Resumen**

Se flexibilizan temporalmente las condiciones de ejecución de la formación profesional para el empleo, permitiéndose sustituir la formación presencial por la impartición a través del aula virtual o teleformación. Además, se suspenden los plazos de ejecución de los programas de formación, que podrán reanudarse una vez finalice el estado de alarma.

### **Desarrollo**

Se establecen medidas extraordinarias dirigidas a paliar los efectos derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y del estado de alarma en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal. Las medidas son aplicables a las acciones de formación programada por las empresas, a la oferta formativa para trabajadores ocupados (SPEE Resol 11-5-18; SPEE Resol 18-1-2019) y a la oferta formativa para trabajadores desempleados aprobada por las Direcciones del SPEE en Ceuta y Melilla.

Las principales medidas son las siguientes:

1. Se permite impartir la parte presencial de las acciones formativas mediante aula virtual, a través de un sistema de comunicación telemático que permita llevar a cabo un proceso de intercambio de conocimientos. La formación así impartida, que va a tener la consideración en todo caso como formación presencial, debe reunir los siguientes requisitos:

- garantizar la conectividad sincronizada entre los formadores y el alumnado participante así como bidireccionalidad en las comunicaciones;
- contar con un registro de conexiones en que se identifique, para cada acción formativa, las personas participantes en el aula, así como sus fechas y tiempos de



conexión. Cuando ello no sea posible, la participación se va a poder constatar mediante declaración responsable del participante.

- contar con un mecanismo que posibilite la conexión durante el tiempo de celebración del aula por parte de los órganos de control, a efectos de las actuaciones de seguimiento y control.

2. En relación con la ejecución de la formación se introduce, además de la posibilidad de impartirla por mediante el aula virtual, las siguientes medidas:

a) La impartición de las acciones o grupos formativos que hubieran quedado suspendidos por la declaración del estado de alarma, podrá reanudarse una vez finalizada la vigencia del estado de alarma. Las nuevas fechas, calendario y horario de impartición de las acciones formativas suspendidas, se deberán comunicar en el plazo máximo de dos meses desde la finalización del estado de alarma.

b) Las acciones o grupos formativos no iniciados pendientes de ejecución a 18-4-2020, que se inicien durante el estado de alarma o una vez finalizado el mismo, cuya modalidad de impartición fuera presencial o mixta van a poder cambiar a la modalidad de teleformación, siempre que esta modalidad figure en el Catálogo de Especialidades Formativas del SPEE o se contemple en el Plan de Referencia Sectorial del ámbito sectorial para la especialidad afectada, con los siguientes efectos:

- se mantiene el coste del módulo de la modalidad inicial de la acción formativa;
- no afecta a la puntuación de la valoración técnica obtenida por su ejecución en modalidad no presencial;
- la entidad que imparta la formación debe estar previamente acreditada o inscrita para impartir la formación en la modalidad de teleformación para la respectiva especialidad. Si no lo estuviera la entidad de formación podrá inscribirse a través de la presentación de la declaración responsable prevista en cada caso para la formación de oferta y para la formación programada por las empresas.

En la formación programada por las empresas solo se permite el cambio de modalidad de impartición cuando la actividad formativa se refiera a una especialidad incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas.

c) Las acciones formativas destinadas a la obtención de certificados de profesionalidad en modalidad presencial no se van a poder impartir mediante la modalidad de aula virtual cuando los contenidos del certificado de profesionalidad requieran la utilización de espacios, instalaciones o equipamientos para la adquisición de destrezas prácticas. En estos casos, la formación se deberá impartir con posterioridad a la finalización del estado de alarma, dentro del plazo de ejecución del programa o acción formativa.

La modalidad de teleformación se va a poder impartir cuando afecte a módulos formativos completos y la entidad beneficiaria esté acreditada en el correspondiente registro para impartir el mismo certificado en esta modalidad. Las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad se pueden realizar o continuar en la modalidad de teleformación, salvo las tutorías presenciales y las pruebas finales de evaluación de cada módulo formativo, que deberán realizarse de manera presencial con posterioridad a la finalización del estado de alarma y dentro del plazo de ejecución del programa.

El cambio de modalidad de impartición requiere la conformidad y acuerdo de disponibilidad de todos los participantes en la acción formativa, debiéndose poner a su disposición, al menos, un número de teléfono y una dirección de correo electrónico que recoja y resuelva sus dudas, incidencias o problemas de uso y manejo de estos medios. Para las personas que no den su conformidad se podrán realizar grupos formativos específicos en modalidad presencial una vez finalice el estado de alarma.

d) Las actividades formativas de los planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva, pueden adecuar su metodología de impartición incluyendo, además de la utilización de aula virtual como formación presencial, el cambio a modalidad de teleformación.

e) Durante el periodo de ejecución de las acciones formativas sobre las que se aplican las medidas de cambio de modalidad formativa a teleformación o realización de la parte de modalidad presencial mediante aula virtual, las empresas beneficiarias del crédito de formación -en la formación programada por las empresas-, así como las entidades beneficiarias de las subvenciones -en la oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas- deben mantener, al menos, la plantilla media de los últimos 6 meses anteriores a la declaración del estado de alarma. La obligación de mantenimiento del empleo no se considera incumplida en caso de extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, y en el caso de contratos temporales, incluidos los formativos, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto, y en el caso concreto de los fijos discontinuos cuando finalice o se interrumpa el periodo estacional de actividad.

3. El coste del módulo aplicable a una acción formativa en modalidad presencial que pase a impartirse mediante aula virtual, se mantiene para el número total de horas de dicha acción. Esto es también aplicable a las acciones formativas que no se hubieran iniciado y cambien la modalidad de impartición a la de teleformación.

Para las acciones formativas que se impartan en la modalidad de teleformación, no se consideran financiables los gastos de transporte, manutención y alojamiento de los participantes y formadores.

4. Se establece la obligación de todos los interesados de relacionarse electrónicamente con el SPEE y con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y de recibir por medios electrónicos las notificaciones y comunicaciones que estos les dirijan.

5. Respecto de la formación programada por las empresas, se recuerda que también pueden participar los trabajadores cuyos contratos estén suspendidos por un ERTE con independencia de que la suspensión haya sido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (ET art.47.4).

En este ámbito, se reducen los plazos de comunicación de inicio de la formación y la información relativa a cada acción formativa y grupo formativo que se va a poder realizar con dos días de antelación (antes 7 días naturales). También se reduce a un día (antes 4 días naturales) el plazo de comunicación de las modificaciones que supongan un cambio de horario, fecha de ejecución, o de localidad.

6. En relación con la oferta formativa para trabajadores ocupados, se introducen las siguientes medidas:

a) Se incrementa el número de personas desempleadas que pueden participar, pasando del 30% al 40% del total de participantes en cada programa.

b) Se permite la participación en cualquier programa de formación, con independencia del tipo y ámbito sectorial, de los siguientes colectivos: trabajadores con relación laboral extinguida por un despido colectivo, trabajadores con contrato suspendido por un ERTE, trabajadores autónomos y trabajadores de la economía social.

c) A efectos de financiación de los programas formativos, se admiten variaciones de hasta un 20% del número de participantes iniciales si se producen abandonos una vez impartida al menos el 25% de la duración de las acciones.

7. La actividad formativa asociada a los permisos individuales de formación que se hubiera suspendido por la declaración del estado de alarma podrá reanudarse una vez cesada la vigencia del mismo.

8. Se amplía, por un tiempo equivalente al periodo de vigencia del estado de alarma más 6 meses, el plazo de ejecución de los programas y planes formativos financiados al amparo de las siguientes convocatorias:

- para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas (SPEE Resol 11-5-2018).
- para la concesión, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas (SPEE Resol 18-1-2019).

- para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva (SPEE Resol 10-5-2019).

Por su parte, el período de ejecución de los planes o programas de formación como consecuencia de la ejecución de resoluciones judiciales o administrativas se amplía por un número de días igual al que haya estado vigente el estado de alarma.

## **18. Nueva actualización del procedimiento de remisión de partes por coronavirus**

**INSS Instr. 15-4-20**

### **Resumen**

El INSS ha actualizado las instrucciones relativas al procedimiento de remisión de partes por coronavirus. En la nueva actualización se incluyen instrucciones sobre qué deben entenderse por trabajadores especialmente sensibles y la actuación con relación al aislamiento de los casos posibles y de las personas trabajadoras que hayan mantenido contactos estrechos con casos probables, posibles o confirmados.

### **Desarrollo**

El INSS ha actualizado las instrucciones relativas al procedimiento de remisión de partes de baja y acta por coronavirus. Las nuevas instrucciones se incluyen las siguientes novedades:

a) Cuando se indique la procedencia de la IT por aislamiento, se prevé que los partes de baja y confirmación puedan, de ser necesario, ser emitidos sin la presencia física del trabajador. En esta situación, debe constatarse la indicación de mantener el proceso de baja laboral más allá de los 14 días indicados.

b) Procede emitir parte de baja en casos de aislamiento en las siguientes situaciones:

- Casos de personas trabajadoras que presentan condiciones de salud que las hacen más vulnerables a COVID-19, y en los que, a pesar de las medidas de prevención, adaptación y protección establecidas, las condiciones de trabajo no les permitan efectuar su trabajo sin elevar el riesgo para sí misma. Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- **Personas vulnerables:** se incluyen las que presentan patologías cardiovasculares, hipertensión arterial, diabetes, enfermedad pulmonar crónica, inmunodeficiencias, procesos oncológicos en tratamiento activo (debe valorarse si esas patologías están controladas o descompensadas o con 2 o más comorbilidades).

- Mujeres embarazadas: debe conjugarse la existencia o no de complicaciones y/o comorbilidades, así como los referidos niveles de riesgo.

- Mayores de 60 años sin patología: no se consideran trabajadores especialmente sensibles de manera general. No obstante, cuando presenten alguna de las patologías anteriores en función de que estén controladas o estén descompensadas, tras el estudio pertinente por el servicio de prevención e informe al respecto, deben valorarse por el médico responsable de emitir la IT.

Los servicios de prevención de riesgos laborales son los encargados de calificar a un trabajador como especialmente sensible. Le corresponde establecer la naturaleza de la especial sensibilidad, las medidas de prevención, adaptación y protección posibles, teniendo en cuenta la existencia o no de condiciones que permitan a estas personas efectuar su trabajo sin elevar el riesgo para sí mismo.

La gestión de la vulnerabilidad y del riesgo en el ámbito sanitario, sociosanitario y para el resto de los trabajadores debe realizarse según lo establecido en el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente al COVID 19 .

- Casos posibles (caso con infección respiratoria aguda leve al que no se le ha realizado prueba de diagnóstico microbiológico). Está indicado aislamiento domiciliario que se mantendrá hasta transcurridos 3 días desde la resolución de la fiebre y del cuadro clínico con un mínimo de 7 días desde el inicio de los síntomas. El seguimiento y el alta se supervisan por el médico de atención primaria o de la forma que se establezca en cada comunidad autónoma.

- Contactos estrechos de casos probables, posibles o confirmados, es decir, de cualquier persona que haya proporcionado cuidados mientras el caso presentaba síntomas. Se incluyen:

- trabajadores sanitarios que no han utilizado las medidas de protección adecuadas;

- familiares o personas que tengan otro tipo de contacto físico similar;

- convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos.

No procede su emisión en los casos de personas trabajadoras sin causa actual de IT por sus patologías previas, que sean derivadas por las empresas o acudan ellas mismas a solicitar IT por temor al contagio de COVID19.

c) Respecto de las situaciones en las que procede emitir parte de baja en los casos de enfermedad se mantiene lo establecido en las instrucciones anteriores.

## **19. Nuevo boletín de la TGSS aclarando dudas sobre las medidas adoptadas contra el COVID-19**

**BNR 8/2020**

### **Resumen**

La TGSS ha publicado un nuevo Boletín de Noticias Red (BNR 8/2020) en el que aclara la aplicación de alguna de las medidas adoptadas para hacer frente al COVID-19. Especialmente sobre las moratorias y aplazamientos cuotas y sobre los ERTES, aclarando diferentes cuestiones, entre otras, el cálculo de las cuotas exoneradas y no exoneradas.

### **Desarrollo**

A través del BNR 8/2020, la TGSS aclara las siguientes cuestiones sobre las medidas adoptadas para hacer frente al COVID-19.

A. Comunicación de moratorias, aplazamientos, ERTES y reducciones de jornada. Se indican los aspectos básicos que deben seguir necesariamente los Autorizados al Sistema RED respecto de cada una de las medidas siguientes:

a) Las moratorias en el pago de las cuotas de la Seguridad Social únicamente se pueden solicitar a través del Sistema RED. Este servicio de solicitud se abrirá el próximo 1-1-2020 y permanecerá abierto hasta el próximo 10-5-2020. Posteriormente se abrirá los días comprendidos entre 1 y 10 de junio y 1 y 10 de julio.

Se debe presentar una solicitud de moratoria por cada CCC, a diferencia de las solicitudes de aplazamiento para las que sólo debe presentarse una solicitud por empresa.

Se prevé la publicación de una orden de desarrollo de esta medida.

b) Los aplazamientos de cuotas únicamente se pueden solicitar a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica en los siguientes periodos:

- del 1 a 10 de mayo;
- del 1 a 10 de junio, respecto de las cuotas cuyo ingreso se deba producir en esos meses.

Las solicitudes de aplazamiento en días distintos o las presentadas por empresas que ya tuvieran otro aplazamiento en vigor considerarán solicitudes de aplazamientos ordinarios a las que no resultará de aplicación el tipo de interés del 0.5%.

Únicamente se debe presentar una solicitud de aplazamiento en el pago de cuotas por empresa (por NIF). Si el titular es un autónomo con trabajadores, una por la totalidad de los CCC y otra respecto de autónomo.

c) Los ERTes únicamente se pueden comunicar a través del Sistema RED. Los trabajadores incluidos en un ERTE por fuerza mayor COVID-19 a los que resulte de aplicación la exoneración de cuotas, se identifican con los valores V, W o X, según proceda, del campo TIPO DE INACTIVIDAD.

Los trabajadores incluidos en un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a los que no resulte de aplicación la exoneración de cuotas, se identifican con los valores E, F o G, según proceda, del campo TIPO DE INACTIVIDAD.

No se pueden comunicar los valores I, J o K del campo TIPO DE INACTIVIDAD para identificar ninguna de las anteriores situaciones.

d) Las reducciones de jornada únicamente se pueden comunicar a través del Sistema RED.

e) Las devoluciones de cuotas de los autónomos se efectuará de oficio, por lo tanto no es necesaria solicitud y en cuenta bancaria donde se realizó el cargo. Las cuotas correspondientes a marzo (del 14 al 31) se devuelven en la segunda quincena de mayo; las del mes de abril en el mes de junio.

B. Aclaraciones sobre de la reducción de jornada COVID-11. Respecto de las medidas de adaptación del horario y reducción de jornadas establecidas por el RDL 8/2020 art.6, la TGSS aclara la forma de comunicar estas medidas en el ámbito de la afiliación y en el de la cotización. El plazo para comunicar las reducciones de jornada correspondientes al mes de marzo se extenderá hasta el 29 de abril.

C. Identificación de los distintos tipos de ERTES a nivel de trabajador (RDL 8/2020). Se diferencia entre las siguientes situaciones:

- ERTes por fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22), que se identifican conforme a lo establecido en el BNR 06/2020, es decir, a través de los valores V, W o X, según proceda.
- ERTes por causas ETOP (RDL 8/2020 art.23), para la que no se han creado valores específicos relacionados.

Se aclara que en ambos tipos de ERTes hay que presentar la liquidación de cuotas conforme a los plazos y procedimientos habituales. La base de cotización durante este período coincide con la base reguladora de la prestación por desempleo.

D. Cálculo de las cuotas de los trabajadores incluidos en un ERTE total o parcial por fuerza mayor (RDL 8/2020). El boletín RED incluye ejemplos de cómo se realiza el cálculo de las cuotas exoneradas y no exoneradas en estos supuestos.

E. Solicitud de aplazamientos y actuación en materia de liquidaciones. Se informa que si ha solicitado un aplazamiento COVID y ha confirmado la liquidación con la modalidad de pago cargo en cuenta (figura en el recibo de liquidación emitido), esta modalidad de pago debe modificarse antes del día 22 del mes a través del servicio “Cambio de Modalidad de Pago” de la oficina Virtual del Sistema RED.

F. Aclaración sobre la solicitud de moratorias (RDL 11/2020). Respecto de las empresas, como continuación de lo indicado en el BNR 7/2020, el BNR 8/2020 incluye especificaciones para las solicitudes de moratorias que las empresas presenten a partir del 1-5-2020. Solicitudes que únicamente pueden presentarse a través del sistema RED.

Los autónomos que tengan asignado un Autorizado RED deben solicitarlas únicamente a través del sistema RED. Además, en mayo se prevé adaptar el servicio ya existente para solicitar la base reducida de los autónomos que están en situación de pluriactividad. No es necesario presentar un formulario de solicitud sino que es suficiente efectuar una comunicación a través del servicio. Se advierte que los servicios de solicitud solo van a permanecer operativos entre los días 1 a 10 de los meses de mayo, junio y julio.

G. Se modifican las instrucciones en el ámbito de la gestión de los partes de IT, para señalar que si no se conoce el dato relativo al número de colegiado, el campo puede cumplimentarse tanto con ceros como dejarse en blanco.

H. Se indica que el inicio o la finalización de los periodos en los que resultase de aplicación el valor 9916-Investigación, Desarrollo e Innovación- del campo RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL, podrán ser comunicados mediante altas y bajas, respectivamente.

I. Se amplían los plazos siguientes:

- para la eliminación de bajas consolidadas: hasta el último día del mes de la Fecha Real de Baja, aunque para las bajas mecanizadas de marzo, el plazo se amplía hasta el 29 de abril;
- para la mecanización de coeficiente a tiempo parcial retroactivo, la corrección del CTP del mes de abril se amplía hasta el 30 de mayo.

Por último, se corrige el BNR 7/2020 respecto de los plazos de los que disponen los autónomos y los trabajadores de mar por cuenta propia para solicitar aplazamientos de pago. Los nuevos plazos para los autónomos son los siguientes:



Periodo	Plazo solicitud
aplazamiento cuota abril 2020	Hasta el 10 de abril
Moratoria de 6 meses sin interés o, en su defecto, aplazamiento cuota mayo 2020	Del 1 al 10 de mayo
Moratoria de 6 meses sin interés o, en su defecto, aplazamiento cuota junio 2020	Del 1 al 10 de junio
Moratoria de 6 meses sin interés cuota julio 2020	Del 1 al 10 de julio

## 20. Aclaraciones de la DGTr sobre la cláusula de salvaguarda del empleo y la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales

DGT-SGON-863CRA

### Resumen

La DGTr resuelve, con carácter no vinculante, las consultas planteadas por la CEOE en relación con la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales suspendidos por causa de fuerza mayor o ETOP, así como sobre la exoneración de cuotas vinculada al mantenimiento del empleo prevista para los ERTE por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19.

### Desarrollo

La DGTr ha emitido un criterio no vinculante en respuesta a las consultas planteadas por la CEOE en relación con las siguientes cuestiones:

1. Interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales suspendidos por causa de fuerza mayor o ETOP como consecuencia del COVID-19 (RDL 9/2020 art.5).

La DGTr aclara que la medida afecta a todos los contratos temporales que sean suspendidos por causa de fuerza mayor o ETOP como consecuencia del COVID-19. No afecta, por el contrario, a los contratos que sean objeto de reducción de jornada, ni a los contratos no incluidos en el ERTE.

La interrupción del cómputo supone la interrupción de la duración del contrato durante el periodo de suspensión, que se restablecerá una vez que acabe dicha suspensión.

Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo prorrogado o ampliado concurriese alguna causa que haga decaer el objeto del contrato (que ponga fin al contrato de manera válida y objetiva), la extinción se entenderá plenamente eficaz.

Este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, no así de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, o el contrato de relevo en el caso de jubilación parcial diferida, o el de cualquier otro contrato temporal en donde la causa de extinción sea la mera expiración del plazo.

2. Exoneración de cuotas vinculada al mantenimiento del empleo prevista para los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 art.24). En relación con esta cuestión, la DGTr aclara que:

- el compromiso de mantenimiento se extiende a las empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor basada en el COVID-19 y que se aplican la exoneración o reducción en las cuotas;
- el mantenimiento del empleo consiste en una obligación, no en una declaración de voluntad;
- el compromiso de mantenimiento de empleo no se entiende incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por: despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. 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.
- los trabajadores concretos en relación con los cuales se extiende el compromiso son los afectados por la medida de suspensión o reducción de jornada.
- el plazo de 6 meses se computa desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19, cuya duración máxima es la del estado de alarma y sus posibles prórrogas (RDL 8/2020 art.28; RDL 9/2020 disp. adic. 1ª).

- en caso de incumplimiento, la empresa debe proceder al reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

## **21. Vuelta al trabajo de las actividades no esenciales: suspensión de determinadas obras de intervención en edificios**

OM SND/340/2020. BOE 12-4-20

### **Resumen**

Para evitar el riesgo de propagación y contagio del COVID-19, se suspende toda clase de obra que suponga una intervención en edificios existentes en los que los trabajadores de la obra deban compartir espacios comunes con residentes u otros usuarios no relacionadas con la actividad de ejecución de la obra.

### **Desarrollo**

Para evitar el riesgo de propagación y contagio del COVID-19, desde el 12-4-2020 se suspende toda clase de obra que suponga una intervención en edificios existentes en los que los trabajadores de la obra deban compartir espacios comunes con residentes u otros usuarios no relacionadas con la actividad de ejecución de la obra.

Se exceptúan de esta suspensión:

- aquellas en las que no se produzca ninguna interferencia con personas ajenas a la obra;
- los trabajos y obras puntuales para reparaciones urgentes de instalaciones y averías;
- las tareas de vigilancia.

Esta suspensión se mantiene hasta la finalización de la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, o hasta que existan circunstancias de salud pública que justifiquen una modificación.

## **22. Nueva prórroga del estado de alarma**

RD 487/2020, BOE 11-4-20

### **Resumen**

Previa autorización de Congresos de los Diputados, se prorroga de nuevo el estado de alarma. La nueva prórroga finaliza el 26-4-2020 a las 00:00 horas.

### **Desarrollo**

El Congreso de los Diputados a autorizado que se prorrogue la declaración de estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Esta nueva prórroga se extenderá hasta las 00.00 horas del día 26-4-2020 y está sometida a las mismas condiciones establecidas en el RD 463/2020, modificado por el RD 465/2020 y por el RD 476/2020.

## **23. Se facilita la solicitud de aplazamientos de deudas a la Seguridad Social**

TGSS Resol 6-4-20, BOE 9-4-20

### **Resumen**

Para hacer frente a la crisis del Covid-19, se facilita la concesión de aplazamientos de las deudas a la Seguridad Social. Para ello, se eleva la cuantía de las deudas aplazables por debajo de las cuales se exige constituir garantías para asegurar los aplazamientos.

### **Desarrollo**

La situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 incide en la liquidez de las empresas y los autónomos, lo que puede determinar un incremento en las solicitudes de aplazamiento de de las deudas con la Seguridad Social. Por ello, con vigencia desde el 10-4-2020 se adoptan las siguientes medidas con la finalidad de facilitar su tramitación:

1. Se eleva la cuantía de la deuda aplazable por encima de la cual resulta obligatorio constituir garantías para asegurar el cumplimiento de aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social. A partir del 10-4-2020 no resulta necesaria la constitución de garantías para asegurar los aplazamientos cuando:

- el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000 € (antes 30.000);

- la deuda aplazable sea inferior a 250.000 € (antes 90.000) y se acuerda que se ingrese al menos un tercio de esta última antes de que hayan transcurrido 10 días desde la notificación de la concesión y el resto en los 2 años siguientes.

2. Se modifica la cuantía de la deuda aplazable que es la que determina el órgano competente para la conceder los aplazamientos en el pago de las deudas con la Seguridad Social. A tal efecto, se modifica la TGSS Resol 16-7-04 y, de este modo, los Jefes de las UREs y los Directores de las Administraciones de la Seguridad Social, con independencia del periodo de recaudación en que se encuentre la deuda van a ser competentes para conceder aplazamientos de hasta 150.000 euros (antes 90.000).

Nota. El RD 1415/1995 habilita a la Dirección general de la TGSS eleva las cuantías de las deudas aplazables por debajo de las cuales no será exigible la constitución de garantías, con el fin de facilitar la concesión de estos (RD 1415/1995 art.33.4b). La modificación introducida se realiza en base a esta habilitación.

## **24. COVID-19. Medidas extraordinarias para favorecer la contratación en el sector agrario**

RDL 13/2020, BOE 8-4-20

### **Resumen**

Desde el 9-4-2020 al 30-6-2020 con el objetivo de favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario se permite compatibilizar la prestación por desempleo o las demás prestaciones de carácter social o laboral, con el desempeño de tareas agrarias. La contratación se dirige especialmente a quienes tengan su domicilio en lugares próximos al lugar en que haya de realizarse el trabajo.

### **Desarrollo**

Desde el 9-4-2020 al 30-6-2020, con el objetivo de favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario se permite compatibilizar determinadas prestaciones con las retribuciones percibidas por la realización de labores agrarias. Como contrato temporal compatible, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta, se incluye el celebrado durante el periodo de vigencia para prestar servicios por cuenta ajena en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria. El contenido de la medida es el siguiente:

1. Los beneficiarios de estas medidas son quienes a 8-4-2020 se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- estar en desempleo o cese de actividad;
- Ser trabajador cuyo contrato se hayan visto temporalmente suspendido como consecuencia del cierre temporal de la actividad consecuencia de un ERTE por causas económicas, organizativas o de producción o fuerza mayor que no tengan su casusa en el COVID-19;
- ser trabajador migrante cuyo permiso de trabajo concluya entre el 14-3-2020 (entrada en vigor del estado de alama) y 30-6-2020;
- jóvenes de entre 18 y 21 años, nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular.

En todos los casos, el domicilio de los beneficiarios debe encontrarse próximo al lugar en que haya de realizarse el trabajo. Se entiende que existe proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo. Aunque las CCAA pueden ajustar teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios.

2. Las prestaciones compatibles con las retribuciones percibidas como consecuencia de actividad laboral son alguna de las siguientes:

- subsidio por desempleo agrario (RDL 5/1997) o renta agraria (RDL 426/2003);
- Prestación por desempleo derivada de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que no tengan su origen en las medidas adoptadas como consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 art.22, 23, 24 y 25);
- Cualquier otra prestación por desempleo de las reguladas en la LGSS (Tit.III);
- prestación por cese de actividad, excluida la prestación extraordinaria por cese de actividad para hacer frente al COVIS-19 (RDL 8/2020 art.17);
- cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa para acceder a la prestación.

Además, los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

3. Las retribuciones percibidas son incompatibles con las siguientes prestaciones

- incapacidad temporal;
- riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural;
- incompatible con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad;
- prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social;

4.El empresario contratante debe asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19.

Respecto de la tramitación de la contratación debe de tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) Promover la contratación de las personas que se encuentren en las situaciones descritas le corresponde a las Administraciones competentes y a los agente sociales.
- b) Las ofertas de empleo de cada localidad se comunican por las empresas y empleadores a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias de prestaciones.
- c) Si el número de demandantes de empleo supere la oferta disponible de trabajadores establecerán los colectivos prioritarios para cubrirla.
- d) Las empresas deben comunicar la contratación a los servicios públicos en la forma habitual. Aunque el servicio de empleo debe identificar estos contratos y remitir información a las autoridades correspondientes y a la ITSS.
- e) Cuando se trate de contratos celebrados con esta norma, el SEPE reanuda de oficio las prestaciones por desempleo que se hubiesen visto suspendidas por los procesos automáticos de intercambio de información previstos con las bases de datos de afiliación de la TGSS y con la base de datos de contratos del Sistema Nacional de Empleo.
- f) El salario se abonará por transferencia bancaria. La remuneración mínima debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI.

Las normas generales sobre compatibilidades e incompatibilidades no se aplican a los trabajadores contratados al amparo de lo señalado en esta norma (RDL 13/2020 disp. adic.2).

## **25. Situación de confinamiento total: se considera IT procedente de accidente de trabajo**

RDL 13/2020, BOE 8-4-20

### **Resumen**

Con vigencia desde el 9-5-2020 se establece una nueva regulación de la situación en la que, como consecuencia del COVID-19, se encuentran los trabajadores durante los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio. Excepcionalmente, se considera que se trata de una IT derivada de situación asimilada a AT.

### **Desarrollo**

Con vigencia desde el 9-5-2020 se deroga el RDL 11/2020 disp. adic.21<sup>a</sup> y se modifica el RDL 6/2020 art. 5 para establecer una nueva regulación de la situación en la que, como consecuencia del COVID-19, se encuentran los trabajadores durante los periodos de aislamiento contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio. La nueva regulación es la siguiente:

1. Con carácter general, se considera situación asimilada al AT, exclusivamente a efectos de la prestación por IT:

a) El periodo de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio o de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, en cuyo caso el contagio será calificado como accidente de trabajo (LGSS art. 156);

b) La situación de los trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por la declaración del estado de alarma, siempre que:

- por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente;

- no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador;

- y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Los efectos de esta situación de IT se producirán desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio y la protección se extiende mediante el correspondiente parte de baja. Esta situación se acredita mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el



correspondiente órgano del servicio público de salud. La imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

2. La duración de esta prestación se determina por el parte de baja y la correspondiente alta. En los casos de restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio, si se trata de trabajadores por cuenta ajena que no prestan servicios esenciales, se expide un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29-3-2020. Si son trabajadores autónomos el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción.

3. Este subsidio es incompatible con el derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la IT por contingencias comunes o profesionales.

4. Para causar derecho a esta prestación, la persona trabajadora por cuenta ajena o propia debe encontrarse ese encuentro en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

5. La fecha del hecho causante es fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

## **26. Simplificación de la tramitación de procedimientos por el estado de alarma**

RDL 13/2020, BOE 8-4-20

### **Resumen**

Como consecuencia del cierre de las oficinas abiertas al público, tanto de las Entidades gestoras de la Seguridad Social como del SEPE, se adoptan medidas dirigidas a simplificar a tramitación de determinados procedimientos mientras se mantenga la situación de estado de alarma.

### **Desarrollo**

Como consecuencia del cierre de las oficinas públicas tras el estado de alarma, se adoptan medidas para la simplificar la tramitación de procedimientos ante las entidades gestoras de la SS, el SEPE y el Instituto Social de la Marina. Estas medidas de simplificación van a mantener su eficacia hasta que, tras la finalización de la vigencia del estado de alarma, se normalice el funcionamiento de las oficinas de atención e

información al ciudadano de las distintas entidades Gestoras y del SEPE, lo que se determinara mediante la correspondiente resolución (del Secretario de Estado de la Seguridad Social y de los titulares de las mismas o, en su caso, del director general del SEPE).

Los procedimientos que se simplifican son los siguientes:

1. Procedimientos de las entidades gestoras de la Seguridad Social. Se adoptan las siguientes medidas (RDL 13/2020 disp. adic.3).

a) Si el interesado carece de certificado electrónico o clave permanente:

- se establece un canal de comunicación en ubicado en la Sede electrónica de la Seguridad Social [sede.seg-social.gob.es](http://sede.seg-social.gob.es) mediante el “acceso directo a trámites sin certificado” accesible desde la web de la Seguridad.
- en la comprobación de la identidad del interesado, provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad.
- en todo momento el interesado debe dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.

b) Si por el cierre de oficinas el interesado no pueda presentar el documento preceptivo u observar el procedimiento habitual pueden aportarse documentos alternativos que, en su caso, obren en su poder sin perjuicio de la obligación de presentar los preceptivos cuando finalice el estado de alarma. Si no tuviera o no pudiera obtener documentos alternativos que acrediten su derecho, se podrá admitir una declaración responsable sobre los datos o documentos, sin perjuicio de la obligación de presentarlos con posterioridad y de la revisión de las prestaciones reconocidas provisionalmente.

c) Las entidades gestoras de la Seguridad Social van a revisar todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. Si se desprende que carece de derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

2. Procedimientos del SEPE y del ISM. Las medidas adoptadas son las siguientes (RDL 13/2020 disp. adic.4):

a) Si el interesado carece de certificado electrónico o clave permanente:

- La solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo se formaliza a través del «Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo», disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica, o en

la sede electrónica de la Seguridad Social para el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

- Se admite la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR; la Consulta de Datos Padronales (SECOPA) utilizando el marco SILCOIWEB de las aplicaciones corporativas del SEPE y otros medios similares. Además, la entidad gestora puede consultar o recabar la información y los documentos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas.
- el interesado debe dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.

Igualmente, si no fuera posible presentar los documentos preceptivos, también se prevé la posibilidad de presentar documentos alternativos que, en su caso, obren en su poder sin perjuicio de la obligación de presentar los preceptivos cuando finalice el estado de alarma. Asimismo, tanto el SEPE como el ISM van a revisar todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. Si se desprende que carece de derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

## **27. Autónomos: cambios en la prestación extraordinaria por cese de actividad y en la moratoria de cuotas**

RDL 13/2020, BOE 8-4-20

### **Resumen**

El RDL 13/2020 introduce modificaciones en la prestación extraordinaria por cese de actividad, entre otras cuestiones, para tener en cuenta las peculiaridades de las actividades que perciben sus ingresos de manera desigual a lo largo de campañas o en periodos temporales superiores al semestral. También se introducen modificaciones en la regulación de la moratoria en las cuotas.

### **Desarrollo**

Se da una nueva redacción al RDL 8/2020 art.17, que ya había sido modificado por el RDL 11/2020 (ver novedad). Las modificaciones incluidas en el RDL 13/2020 son las siguientes (disp. final 2ª.1).

1. Se aclara el alcance de la protección y la forma de acreditar la reducción de los ingresos de al menos, un 75% en las actividades que perciben ingresos de manera irregular. Para ello, se aclara que los beneficiarios de la prestación por cese de actividad son los siguientes grupos de trabajadores autónomos:

a) Autónomos y autónomos agrarios por cuenta propia incluidos en el SETA y autónomos incluidos en el RE Mar cuyas actividades hayan quedado suspendidas.

b) Autónomos, autónomos agrarios incluidos en el SETA y autónomos incluidos en el RE Mar que, aunque no hayan cesado su actividad, su facturación en el mes natural anterior se ha reducido al menos en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior.

c) Autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el SETA y trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el RE mar, cuya facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se haya reducido en, al menos, en un 75 % en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.

d) Autónomos que desarrollen actividades relacionadas con las artes escénicas, de producción y distribución audiovisual y musical, creación literaria y artística y salas de espectáculos (códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004) siempre que, aunque no hayan cesado en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se haya visto reducida en al menos un 75% en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

2. Respecto del cumplimiento del requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas, se aclara que no cumplir este requisito debe ser consecuencia de la declaración del estado de alarma. También se aclara que para causar el derecho a la prestación no es necesario tramitar la baja en la Seguridad Social.

3. En el procedimiento para el reconocimiento de la prestación se establece que las resoluciones de las entidades gestoras que reconozcan la prestación tienen carácter provisional. Por ello, finalizado el estado de alarma se van a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas y si se desprende que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites para reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

4. Se aclara que esta prestación extraordinaria es compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que lo fuera con el desempeño de la actividad que desarrollaba. Además, en el RE del Mar se declara incompatible con la percepción de ayudas por paralización de la flota.

Moratoria de cuotas

Se aclara que la moratoria, en los casos que sea concedida, afecta:

- al pago de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta; y
- a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

## **28. Otras modificaciones incluidas en el RDL 13/2020**

RDL 13/2020, BOE 8-4-20

### **Resumen**

Además, de modificar la regulación de la prestación por cese de actividad, facilitar la celebración de contratos temporales en el sector agrario o simplificar la tramitación de determinados procedimientos se incluyen otras modificaciones como es la regulación del abono de las retribuciones de los mutualistas MUFACE durante el estado de alarma.

### **Desarrollo**

El RDL 13/2020, con vigencia desde el 9-4-2020 incluye, además de medidas extraordinarias para flexibilizar el empleo otras que tienen la finalidad de clarificar la redacción y desarrollar determinados aspectos regulados en los RDL 6/2020, 8/200 y 11/2020. Entre las modificaciones que no han sido tratadas de forma separada en otras novedades, señalamos las siguientes:

1. Se modifica el RDL 11/2020 disp.adic. 9 para aclarar que la posibilidad de suspender los plazos respecto de deudas tributarias también se aplica a los recursos de la Seguridad Social (RDL 13/2020 disp.final 2.2).
2. Se modifica el RDL 11/2020 disp. adic.15 que permite compatibilizar con la pensión de jubilación el nombramiento como personal estatutario de los profesionales sanitarios durante la emergencia sanitaria del COVID-19. Se establece que ya l INGESA, ya las CCAA están obligados a cumplir las obligaciones de afiliación, alta, variación de datos y baja y a cotizar durante este periodo de prestación de servicios.

Por ello, durante la realización de este trabajo se amplía la protección de la Seguridad Social a todas las contingencias, tanto comunes como profesionales y no se aplican las limitaciones previstas para jubilación activa (RDL 13/2020 disp.final 2.3).

3. Se establecen normas de actuación para los órganos de personal que gestionan la concesión de licencias y el abono de retribuciones a los funcionarios pertenecientes a

MUFACE y MUJENJU que se encuentren inicien una situación de IT durante la vigencia del estado de alarma (RDL 13/2020 disp. adic. 5ª).

Nota. Las modificaciones desarrolladas en otras novedades de ADN Social son las siguientes:

1. Situación de confinamiento total: se considera IT procedente de accidente de trabajo: Con vigencia desde el 9-5-2020 se establece una nueva regulación de la situación en la que, como consecuencia del COVID-19, se encuentran los trabajadores durante los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio. Excepcionalmente, se considera que se trata de una IT derivada de situación asimilada a AT
2. Simplificación para la tramitación de procedimientos por el estado de alarma: Como consecuencia del cierre de las oficinas abiertas al público tanto de las Entidades gestoras de la Seguridad Social como del SEPE se adoptan medidas para la simplificar a tramitación de procedimientos como consecuencia del Estado de alarma.
3. Autónomos: cambios en la prestación extraordinaria por cese de actividad y en la moratoria de cuotas: se introducen modificaciones en la prestación extraordinaria por cese de actividad, entre otras cuestiones, para tener en cuenta las peculiaridades de las actividades que perciben sus ingresos de manera desigual a lo largo de campañas o en periodos temporales superiores al semestral. También se introducen modificaciones en la regulación de la moratoria en las cuotas.
4. COVID-19. Medidas extraordinarias para favorecer la contratación en el sector agrario: desde el 9-4-2020 al 30-6-2020, con el objetivo de favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario se permite compatibilizar la prestación por desempleo o las demás prestaciones de carácter social o laboral, con el desempeño de tareas agrarias. La contratación se dirige especialmente a quienes tengan su domicilio en lugares próximos al lugar en que haya de realizarse el trabajo.

## **29. ERTEs COVID-19: ¿Cómo se solicita la prestación en nombre de los trabajadores?**

SEPE. Guía informativa

### **Resumen**

Debido a los problemas surgidos en la tramitación de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE de suspensión o reducción de jornada consecuencia del COVID-19, el SEPE ha aclarado mediante una guía las cuestiones más comunes.

## Desarrollo

El SEPE ha elaborado una guía dirigida a las empresas para aclarar dudas sobre cómo solicitar las prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada consecuencia del COVID-19.

Los temas que se tratan son los siguientes

### 1. Presentación de la solicitud.

La solicitud la presenta la empresa en nombre de los trabajadores que vayan a ser afectados por el ERTE de suspensión o reducción de jornada. Para ello,

- debe contar con la autorización de los trabajadores;
- se ha de presentar una solicitud colectiva (modelo oficial) por cada uno de los centros de trabajo en los que se vayan a aplicar las medidas de suspensión o reducción.

### 2. Formulario de solicitud

El modelo de solicitud colectiva es un modelo unificado, en formato de archivo Excel. El nombre del será el Código Cuenta Cotización del centro de trabajo con sus 15 dígitos (ejemplo: 011101123456789) y la extensión obligatoriamente .xlsx y no versiones anteriores de documentos Excel. El formulario debe contener la siguiente información relativa a la empresa:

- persona que presenta el formulario, en representación de la empresa;
- personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada;
- datos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones.

El modelo de solicitud incluye la declaración responsable de que cuenta con la autorización de los trabajadores para la remisión de sus datos al SEPE. Además, deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- si no se dispone del número de ERE por no haberlo asignado la Autoridad Laboral, debe consignarse en la casilla: el número de registro de entrada, el número genérico 12020, o bien déjelo en blanco.
- fecha de inicio de la suspensión o reducción es para cada uno de los trabajadores: primer día en que la misma le afecte.
- fecha final: último día de efectos de la medida para cada trabajador, en la que se diferencian las siguientes posibilidades:

- ERTE por fuerza mayor: no puede ser posterior a la fecha de finalización del estado de alarma
- si se trata de trabajadores vayan a alternar días de actividad e inactividad: debe comunicar los periodos de actividad a través de la aplicación certific@2;
- % jornada a tiempo parcial: el que corresponda al porcentaje de jornada que el trabajador esté realizando con anterioridad a la aplicación de la medida y que conste en su vida laboral. Si estuviera con jornada reducida por guarda legal o por ser víctima de violencia, se hace constar la jornada realizada antes de dicha reducción;
- ERTE reducción de jornada: es el porcentaje en que se va a reducir la prestación de servicios del trabajador;
- base reguladora: el promedio diario de cotización de los 180 últimos días trabajados antes de la suspensión o reducción de la jornada (o periodo inferior, para el trabajador que lleve menos tiempo en la empresa). Si reducción de jornada por guarda legal o por víctima de violencia, se incrementan las bases de cotización hasta la cuantía correspondiente de no encontrarse en esa situación.

### 3.Trabajadores a incluir en el envío

Se incluyen: trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada.

No se incluyen: trabajadores en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares.

Incorporaciones: se establecen las siguientes posibilidades:

- pueden añadirse tantos trabajadores como sea necesario, ampliando filas en la parte inferior de la hoja pero conservando siempre los formatos del documento modelo;
- si en los siguientes días hubiera nuevas incorporaciones de trabajadores para un mismo centro de trabajo, se remitirán envíos sucesivos, siempre y cuando no se incluya en ellos a personas sobre las que ya se informó en un envío anterior.

Modificaciones: para realizar modificaciones sobre información ya remitida y procesada deberá ponerse en contacto con la Dirección Provincial del SEPE competente en cada caso, en función del domicilio del trabajador de que se trate.

### 4.Presentación

El momento de la presentación depende del tipo de ERTE presentado:

a) Fuerza mayor: en los 5 días siguientes a la fecha en que haya solicitado a la Autoridad Laboral la constatación de la fuerza mayor.



b) Causas etop: en los 5 días siguientes a la fecha en que haya comunicado a la Autoridad Laboral la decisión empresarial.

No presentar en plazo por causas ajenas a la voluntad de la empresa (por ejemplo, por problemas en el funcionamiento de los registros de presentación) no puede ser motivo de sanción.

#### 5. Remisión del certificado de empresa

A través de la aplicación certific@2, en los siguientes plazos:

- ERTE fuerza mayor: , una vez que la Autoridad Laboral haya aprobado el ERTE ( si ha transcurrido el plazo máximo sin recibir resolución, antes de emitir los certificados de empresa se aconseja verificar con la autoridad Laboral si ha ocurrido alguna incidencia.
- ERTE etop: una vez presentada la decisión empresarial ante la autoridad laboral.

#### 6. Forma de envío del formulario.

El archivo Excel de la solicitud colectiva puede remitirse a través del:

- Registro Electrónico Común de las Administraciones Públicas de la Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubica el centro de trabajo.

El registro electrónico se encuentra en la dirección:

(<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>). Para buscar en la aplicación del registro electrónico la provincia debe teclear la palabra “SEPE” en el buscador del apartado “Organismo destinatario”.

- Correo electrónico a la dirección DPxxAcuerdos.ERE@sepe.es. Respecto de la dirección de correo, xx es el código de la provincia en la que se ubica el centro de trabajo. El archivo Excel debe remitirse cifrado con un compresor que lo permita (7zip, rar) y con contraseña y comunicar al SEPE por otro medio o en correo electrónico aparte la clave para descifrar el archivo.
- Otras formas de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

En todo caso, el certificado de empresa de los trabajadores debe remitirse a través de certific@2.

### **30. Es ilegal condicionar el abono del bonus a que el trabajador esté de alta en la empresa a 31 de diciembre**

TS unif doctrina 11-2-20, EDJ 513026

#### **Resumen**

Someter el cobro del incentivo ya devengado a la condición de que el trabajador se encuentre de alta en la empresa en el momento de su pago es una condición claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes.

#### **Desarrollo**

La empresa acuerda con la representación de los trabajadores un sistema de retribución variable que establece como condición para su percepción que el trabajador se encuentre dado de alta en la empresa a 31 de diciembre, excepto en casos tasados como incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento. Un trabajador de la empresa despedido disciplinariamente el 24-7-14 solicita el abono del bonus correspondiente al período trabajado en 2014 ya que había cumplido los objetivos correspondientes.

Frente a la estimación de la demanda por el TSJ Madrid, recurre la empresa en casación para la unificación de doctrina. La cuestión que se plantea consiste en determinar si el trabajador que ha cumplido los objetivos desde el 1 de enero hasta la fecha de su despido, pero que no está de alta en la empresa a consecuencia del mismo a 31 de diciembre, tiene derecho a la parte proporcional del bonus de ese año.

El TS, en una cuestión similar a la aquí analizada (TS 2-12-15, EDJ 253749), ya resolvió que una disposición convencional que condiciona el derecho a un incentivo a estar de alta en la empresa en la fecha de su pago es claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes provocando el enriquecimiento injusto de la empresa que ya ha percibido el trabajo convenido pero se exime de pagar el incentivo pactado en el convenio. Por otro lado, considera ilegal esta condición por ser contraria al derecho absoluto y básico del trabajador a percibir la remuneración pactada o legalmente establecida (ET art.4.2), que no puede quedar sujeto a ninguna circunstancia impeditiva de su cobro una vez ha sido devengado.

La aplicación de esta doctrina al asunto analizado lleva al TS a considerar que el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores que establece que el variable solo se devenga si el trabajador está de alta en la empresa a 31 de diciembre, es claramente abusiva ya que si la empresa despide al trabajador

antes de esa fecha este no percibiría el variable, aunque hubiera cumplido los objetivos.

Por ello, el TS desestima el recurso presentado por la empresa y confirma la sentencia recurrida.

## **31. La TGSS informa sobre cómo solicitar los aplazamientos y las moratorias COVID-19**

**BNR 7/2020**

### **Resumen**

En un nuevo BNR, la TGSS comunica la forma de solicitar los aplazamientos y las moratorias en el pago de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social para empresas y trabajadores autónomos regulados en el RDL 11/2020, de medidas extraordinarias y urgentes por el COVID-19 (art.34 y 35).

### **Desarrollo**

A través del BNR 7/2020, la TGSS informa de las siguientes cuestiones relacionadas con las moratorias y aplazamientos de cuotas de la Seguridad Social

#### **ASPECTOS GENERALES**

1. Empresas. Se establece que aquellas empresas que así lo deseen, y siempre y cuando concurren las condiciones establecidas para el acceso tanto a las moratorias como a los aplazamientos indicados, pueden, en términos generales, solicitar:

a) El aplazamiento de las cuotas correspondientes a marzo de 2020: hasta el 10 de abril.

b) La moratoria de 6 meses, sin interés, en el pago de sus cotizaciones sociales, y por conceptos de recaudación conjunta. Los plazos de solicitud son los siguientes, según cuales sean las cotizaciones aplazadas:

- abril: del 1 al 10 de mayo:

- mayo: del 1 al 10 de junio;

- junio: día 1 al día 10 de julio.

2. Autónomos Tanto las moratorias como los aplazamientos deben solicitarse antes del transcurso de los 10 primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso. Por lo

tanto, aquellos trabajadores incluidos en el RETA que así lo deseen, y siempre y cuando concurren las condiciones establecidas para el acceso tanto a las moratorias como a los aplazamientos indicados, pueden solicitar:

- a) El aplazamiento en el pago de las cuotas correspondientes a abril de 2020: hasta el 10 de abril.
- b) La moratoria de 6 meses, sin interés, en el pago de la cuota correspondiente a:
  - mayo de 2020: del 1 al día 10 de mayo;
  - junio 2020: del 1 al 10 de junio;
  - julio 2020: del 1 al 10 de julio.

Los autónomos que tengan reconocida la prestación extraordinaria por cese en la actividad (RDL 8/2020 art.17), no deben cotizar a la Seguridad Social durante el período que dure la citada prestación. No obstante, si se hubiese llegado a cargar en cuenta las citadas cuotas por no haber sido reconocida a tiempo la prestación, se devolverán de oficio por la TGSS. Es decir, no es preciso realizar ninguna solicitud de moratoria o aplazamiento. Las cuotas correspondientes los días de marzo sobre los que no se reconozca prestación y que no hayan sido ingresados en plazo, pueden ingresarse sin la aplicación de recargo.

### **MORATORIA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES** (RDL 11/2020 art.34)

Se aclaran las siguientes cuestiones:

1. Para que la TGSS otorgue las moratorias en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social se deben cumplir los requisitos y condiciones que están pendientes de establecerse a través de una Orden del MIMSS.
2. Salvo que tengan autorizados un plazo de ingreso distinto, para las empresas, las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de abril, mayo y junio, se deben ingresar en los meses de noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, respectivamente, y de forma simultánea con las cuotas de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

Para los autónomos, las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de mayo, junio y julio, se deben ingresar en los meses de noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, respectivamente, y de forma simultánea con las cuotas de esos mismos meses.

3. Empresas. La regulación de las solicitudes es tal siguiente:

- a) Plazo de presentación: la solicitud de moratoria de cada período de liquidación se puede presentar en los siguientes plazos:

- entre el 1 y el 10 de mayo: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de abril, mayo o junio de 2020;
  - entre el 1 y el 10 de junio: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de mayo y junio de 2020;
  - entre el 1 y el 10 de julio: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes al período de liquidación de junio.
- b) Se debe presentar una solicitud por cada CCC distinto respecto del que se pretenda acceder a la moratoria en el pago de las cuotas.
- c) Se puede presentar una solicitud por cada período de liquidación respecto del que se pretenda acceder a la moratoria en pago de las cuotas o una solicitud que comprenda varios períodos de liquidación consecutivos.
- d) Las solicitudes se presentan a través del sistema RED. En consecuencia:
- se implantará un nuevo servicio, similar al existente actualmente para la comunicación de los convenios colectivos.
  - no será necesario presentar un documento de solicitud, o formulario, sino que será suficiente con la comunicación a través del nuevo servicio, de los datos del CCC y del período, o períodos, de liquidación respecto de los que se solicita la moratoria en el pago.
  - la TGSS puede habilitar otros procedimientos distintos en caso de que fuese necesaria tal actuación.
  - no se podrán presentar a través de medios distintos al Sistema RED, por lo que no surtirán efectos aquellas que no se ajusten al procedimiento indicado.
- e) La moratoria no se aplica a los CCC por los que las empresas hayan obtenido exoneración del pago de la aportación empresarial así como en las cuotas de recaudación conjunta (RDL 8/2020 art.24).
- f) El otorgamiento de la moratoria no exime a las empresas de presentar las liquidaciones de cuotas a través de los procedimientos y plazos ya establecidos, así como a efectuar el ingreso de las aportaciones de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos.
- g) Se considera realizada la comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria en las liquidaciones que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.
- h) La aplicación de la moratoria no requiere modificación en el fichero de bases. Los trabajadores están identificados en afiliación con la PEC 38 (moratorias). La TGSS en

función de la información obrante en Afiliación, calculará automáticamente las cuotas correspondientes, emitiendo, cuando la liquidación esté calculada, un Documento de Cálculo de la liquidación con las cuotas totales (identificado con el código T), otro con las cuotas no demoradas (identificado con el código F1) y otro por las cuotas afectadas por la moratoria (código F4).

Una vez confirmada la liquidación por el usuario o en las confirmaciones de oficio se generará únicamente el recibo por la cuota no afectada por la moratoria (código F1), que podrá hacerse efectivo por las modalidades de pago habituales y además se remitirá, a efectos informativos, el documento de cálculo de la liquidación total y el documento de cálculo de la parte afectada por la moratoria.

i) El ingreso de las cuotas afectadas por la moratoria debe hacerse efectivo dentro de los 6 meses siguientes a su plazo reglamentario de ingreso, mediante el documento de ingreso TC1/31, que deberá obtenerse a través del servicio “Consulta y obtención de recibos fuera de plazo”, ubicado en el apartado “Gestión de deuda”.

3. Autónomos. La regulación de las solicitudes es la siguiente:

a) Plazos de presentación de las solicitudes. La solicitud de la moratoria de cada período de liquidación se debe presentar en los siguientes plazos:

- entre el 1 y el 10 de mayo: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de mayo, junio o julio de 2020.
- entre el 1 y el 10 de junio: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de junio y julio de 2020.
- entre el 1 y el 10 de julio: se puede solicitar la moratoria de las cuotas correspondientes al período de liquidación de julio.

b) Se puede presentar una solicitud por cada período de liquidación respecto del que se pretenda acceder a la moratoria en pago de las cuotas o una solicitud que comprenda varios períodos de liquidación consecutivos.

c) Las solicitudes deben presentarse a través del sistema RED. Para ello:

- se implantará un nuevo servicio respecto del que se proporcionará más información en los próximos días;
- no será necesario presentar un documento de solicitud, o formulario, sino que será suficiente con la comunicación a través del nuevo servicio, del dato del período, o períodos, de liquidación respecto de los que se solicita la moratoria en el pago;
- la TGSS puede habilitar otros procedimientos en el caso de que fuese necesario.

**APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS** (RDL 11/2020 art.35)

La TGSS aclara las siguientes cuestiones:

a) El autorizado RED debe presentar las solicitudes de aplazamiento a través del Registro de la SEDE Electrónica de la Seguridad Social como representante de persona jurídica o de persona física, en su caso. Para ello, se incorporará en el Registro Electrónico de la SEDEESS, el campo correspondiente para especificarlo.

b) Solicitud de aplazamiento en empresas: tendrá efectos para todos los CCC que consten en la solicitud, además:

- si el titular es una persona física incluida en el RETA y se desea extender el aplazamiento a las cuotas correspondientes al RETA además de a las correspondientes a los trabajadores por cuenta ajena: se presentan 2 solicitudes diferentes;

- si fuera exigible deberá hacerse constar el ofrecimiento de garantía suficiente para asegurar el cumplimiento del aplazamiento.

c) La solicitud debe presentarse, por el autorizado a través de los medios descritos, en los siguientes plazos de presentación

- Entre el 1 y el 10 de abril:

· empresas: se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al período de liquidación de marzo;

· autónomos y trabajadores cuenta propia: se podrá solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al periodo de liquidación de abril.

Respecto de los tres periodos de liquidación siguientes (abril, mayo y junio para empresas, y mayo, junio y julio para trabajadores cuenta propia) el autorizado puede presentar la moratoria al pago de las deudas a la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan en la Orden del MIMSS.

- Entre el 1 y el 10 de mayo:

· empresas: se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al período de liquidación de abril;

· autónomos y trabajadores cuenta propia: se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al periodo de liquidación de mayo.

- Entre el 1 y el 10 de junio:

· empresas: se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al período de liquidación de mayo;

· autónomos y trabajadores cuenta propia: se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas correspondientes al periodo de liquidación de junio.

d) Las solicitudes de aplazamiento presentadas con posterioridad a estos plazos respecto del mes corriente serán consideradas extemporáneas a los efectos de obtener un aplazamiento COVID con interés reducido.

e) El aplazamiento COVID no puede aplicarse cuando:

- la empresa presente deuda con la seguridad social o un aplazamiento en vigor por el periodo de liquidación anterior al mes de marzo;

- la solicitud no se realiza en los términos previstos (RDL 11/2020 art. 34)

f) Resolución y tramitación. Con excepción del tipo especial de interés, el aplazamiento COVID se rige por las normas generales que regulan los aplazamientos (LGSS art. 23.5).

### **OTRAS CUESTIONES**

Además del aplazamiento y la moratoria de cuotas para el COVID-19, se aclaran las siguientes cuestiones:

1. Se comunica que se ha procedido a ampliar el plazo para la mecanización de las jornadas reales del régimen 0163, pudiéndose mecanizar hasta el día 13 de mes correspondiente.

2. A partir de junio (con independencia del período de liquidación al que haga referencia la liquidación) se modifican las reglas de partición de tramos aplicables a los períodos en situación IT por contingencias comunes, dividiéndose el tramo actual con TPC 21 en dos tramos, uno al que resulta de aplicación el 60% de la base reguladora y otro con la aplicación del 75%. De esta forma, un trabajador que inicia una situación de IT de pago delegado tendrá los siguientes tramos:

1-15: PEC 29. IT 15 primeros días. Sin compensación de cuotas.

16-20: PEC 21 Porcentaje 60%

21-31: PEC 21 Porcentaje 75%

Esta misma partición se aplicará en los supuestos de IT diferida, por contingencias comunes (PEC 26).

3. Desde el 1-4-2020 no es obligatorio transmitir, a través de los ficheros FDI o servicios on-line establecidos en el SISTEMA RED, los campos relativos al número de colegiado y al CIAS en la comunicación de los partes de baja, confirmación y alta de los procesos de IT.

Si se opta por no comunicar este dato, el campo correspondiente debe ir en blanco, nunca cumplimentado con ceros.



4. Desde el 6-4-2020 se pone a disposición de los autorizados RED un nuevo servicio denominado CASIA (Coordinación, Atención y Soporte Integral al Autorizado RED) para plantear consultas, comunicar errores o incidencia y presentar solicitudes de trámites, salvo aplazamientos. Entre estos trámites no se encontrará la solicitud de aplazamientos, cuyas solicitudes deberán ajustarse a lo indicado en el apartado sobre aplazamientos incluido en este Boletín Noticias RED. El nuevo Servicio, ubicado en el Sistema RED Online, bajo el título “Atención al Autorizado (CASIA)” -> “Atención y Soporte al Autorizado”, tiene las siguientes funcionalidades:

a) Alta de caso: a través de esta opción se procede a crear un nuevo caso -consulta, error/incidencia o solicitud de trámite- seleccionando la materia, categoría y subcategoría sobre la que versa a través de distintos desplegables que permitirán catalogar el supuesto planteado para una mejor atención.

Además, el Autorizado RED puede anexar a la solicitud toda la documentación necesaria para su tramitación.

Una vez finalizado el alta, el servicio generará un Justificante de Apertura de Trámite en el que constará la fecha y hora en la que se ha realizado la solicitud, así como el número de caso que el sistema automáticamente ha generado y que va permitir su seguimiento posterior.

b) Gestión del caso: a través de esta opción los autorizados pueden consultar los casos dados de alta, proceder a su modificación incorporando nueva documentación y ver la respuesta a las solicitudes planteadas. También pueden realizar una encuesta de satisfacción a través de la cual valorarán la atención recibida.

## **32. ERTes por fuerza mayor: ampliación del plazo para resolver en las CCAA**

### **Resumen**

Varias CCAA han ampliado a 10 días el plazo máximo para resolver los ERTes por causa de fuerza mayor, en lugar de los 5 establecidos en RDL 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

### **Desarrollo**

La Dirección General de Trabajo emitió un criterio dirigido a las CCAA mediante el cual se aclaraban determinadas cuestiones sobre los ERTes, que tienen su causa en la fuerza mayor derivada del COVID-19 (ver novedad).

Entre otras cuestiones, se aclaraba la posibilidad de ampliar el plazo de 5 días para resolver de manera expresa los procedimientos por fuerza mayor temporal. La DGTr recordaba que la regulación de la LPAC, que resulta plenamente aplicable en estos supuestos, establece:

- Que los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la obligación de la administración de dictar resolución expresa, deben entenderse estimados por silencio administrativo (LPAC art 24.1).
- Que, no obstante, cabe la ampliación del plazo para resolver y notificar o su suspensión (LPAC art.22 y 23).

Como consecuencia de lo anterior, hasta fecha han ampliado a 10 días el plazo de resolución de los ERTes por fuerza mayor, estaba establecido inicialmente en 5 días (RDL 8/2020 art.22), las siguientes CCAA:

CCAA	Normativa
Aragón	O Aragón 27-3-20, BOA 27-3-20
Asturias	Res. Asturias 30-3-20, BOPA 30-3-20
Castilla y León	O EEI/334/2020, BOCyL 31-3-20
Comunidad Valenciana	Resol C.Valenciana 30-3-20, DOGV 1-4-20
Galicia	O Galicia 31-3-20, GOGA 2-4-20
Illes Balears	Resol Balears 27-3-20, BOIB 27-3-20

### **33. ¿Qué opciones tiene la empresa para contener la movilidad de sus trabajadores entre el 30 de marzo y el 9 de abril?**

DGT Criterio interpretativo 1-4-2020

#### **Resumen**

La Dirección General de Trabajo, en un criterio interpretativo no vinculante en relación con el RDL 10/2020, recuerda las medidas que pueden adoptar las empresas para garantizar la restricción de movimientos de los trabajadores durante el período de confinamiento entre los días 30 de marzo y 9 de abril.

## **Desarrollo**

La DGTr ha emitido un criterio interpretativo no vinculante en relación con el RDL 10/2020, por el que se regula el permiso retribuido recuperable. Señala que durante el periodo de interrupción de actividades del 30 de marzo al 9 de abril, las empresas pueden adoptar alguna de las siguientes medidas, siempre que se respete el régimen legal previsto y permita limitar al máximo la movilidad laboral:

1. Suspensión del contrato por fuerza mayor fundada de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.

Las medidas de suspensión que ya hubiesen sido autorizadas seguirán aplicándose en los términos en que se hubiesen aprobado siempre que aseguren la restricción de circulación de la plantilla.

Las que se puedan autorizar y que estén basadas de manera exclusiva en la paralización e interrupción de actividades entre el 30 de marzo y el 9 de abril, tienen una duración limitada hasta el 9 de abril.

2. Suspensión del contrato por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas. Si la actividad ya se ha suspendido se entiende que responden de manera adecuada a la finalidad del confinamiento durante el período comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril.

También durante este período se pueden aprobar nuevos ERTes de suspensión por estas causas, pero su tramitación podría impedir la paralización o reducción de la movilidad de los trabajadores con la agilidad y celeridad suficientes, por lo que esta cuestión se deberá abordar a través de otros medios alternativos.

3. La reducción de jornada por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre que se combine con alguna de las siguientes medidas respecto de la parte de jornada no afectada por la reducción:

- suspensión del contrato por fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;
- teletrabajo o formas no presenciales de prestación de servicios;
- permiso retribuido recuperable.

4. Cualquier otra causa de suspensión del contrato (ET art.45.1): mutuo acuerdo de las partes; causas consignadas válidamente en el contrato; IT, permisos por nacimiento y cuidado de hijos e hijas, suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por causas distintas del COVID-19, ejercicio de cargo público representativo; privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias; excedencia forzosa; huelga; abandono de puesto de trabajo de víctima de violencia de género.

En estos casos no es necesario adoptar medidas adicionales.

5. El teletrabajo u otras formas no presenciales de prestación de servicios;
6. Otras medidas de flexibilidad interna o distribución irregular de hasta un 10% de la jornada anual o porcentaje establecido convencionalmente (ET art.34.2).
7. El permiso retribuido recuperable como medida exclusiva o en combinación con las medidas anteriores respecto de parte o de la totalidad de la plantilla. Esta medida no se puede aplicar a trabajadores afectados por ERTes de suspensión, pero sí al resto de la plantilla no afectada.

Concluye la DGTr que para garantizar la extensión del confinamiento, las empresas pueden adoptar cuantas medidas satisfagan adecuada y suficientemente la restricción de movimientos de los trabajadoras, siempre que concurren las circunstancias y con las limitaciones y exigencias legales prevista en cada caso. En todo caso, si no fuese posible la aplicación de tales medidas o estas fuesen insuficientes, y respecto de las actividades no esenciales, debe aplicarse el permiso retribuido recuperable.

Con el objeto de controlar de manera urgente el cumplimiento del permiso retribuido obligatorio, la ITSS va a comprobar, a partir de denuncias que se presenten, entre otras, las siguientes cuestiones (ITSS Instrucción 2/2020):

- empresas que no permiten el disfrute del permiso retribuido y ordenan a sus trabajadores la continuación de la actividad empresarial;
- empresas que, concediendo el permiso a una parte de la plantilla, mantienen su actividad por encima de lo «indispensable»;
- empresas que hayan alegado infundadamente la imposibilidad de cesar de manera inmediata la actividad, y trabajan durante el 30 de marzo;
- empresas que alargan más allá del día 30 de marzo de 2020 las tareas imprescindibles para llevar a cabo la detención de la actividad;
- inicio de servicios de transporte con posterioridad al 30 de marzo de 2020.

## **34. Medidas urgentes complementarias económicas y sociales para hacer frente al COVID-19. Aspectos laborales**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Con vigencia desde el 2-4-2020 se ha publicado un nuevo paquete de medidas económicas, y sociales para contrarrestar el impacto del COVID-19. Salvo que tengan establecido otro plazo distinto, estas medidas mantienen su vigencia hasta un mes después de la finalización del estado de alarma.

### **Desarrollo**

Con vigencia desde el 2-4-2020 se ha publicado un nuevo paquete de medidas económicas, y sociales para contrarrestar el impacto del COVID-19. Salvo que tengan establecido otro plazo distinto, estas medidas mantienen su vigencia hasta un mes después de la finalización del estado de alarma. Sin perjuicio de lo anterior, su vigencia puede ser prorrogada (RDL 11/2020 disp. final 12<sup>a</sup>).

En el ámbito laboral, las medidas laborales adoptadas son las siguientes:

1. Aplazamiento de cuotas para empresas y autónomos. Las empresas y trabajadores por cuenta propia pueden solicitar una moratoria en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social de 6 meses de duración y sin intereses, así como el aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social a un tipo de interés reducido (0,5%) (ver novedad).
2. Se modifica la regulación de la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista para los trabajadores autónomos, dándoles la posibilidad de abonar sin recargo fuera de plazo las cuotas correspondientes a marzo de 2020 que no hayan sido cubiertas por la prestación. También se modifica la forma de acreditar la reducción de la facturación en un 75% (ver novedad).
3. Se establecen 2 subsidios excepcionales uno por fin de un contrato temporal de, al menos, dos meses y para el que no se necesita cotización previa (ver novedad) y otro para los empleados de hogar que hayan cesado en su actividad (ver novedad).
4. Se flexibilizan los ERTES causados por el COVID-19 para las empresas en concurso. A tal efecto, se modifica el RDL 8/2020 para permitir aplicar sus disposiciones sobre tramitación de ERTes ya lo sean por fuerza mayor, ya por causas económicas, organizativas o de producción (ver novedad).
5. Se establece que los trabajadores, por cuenta ajena o cuenta propia, que tengan reducida su jornada para atender al cuidado de un menor afectado de cáncer o de otra

enfermedad grave, van a poder compatibilizar el subsidio a que tengan derecho con la prestación por desempleo o de cese de actividad que se genere como consecuencia del estado de alarma por el COVID-19 (ver novedad)

6. Los ingresos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional para el empleo para el año 2020, se van a poder destinar 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 (disp. adic. 7ª).

7. Se amplía el plazo para recurrir en vía administrativa o para instar cualquier otro procedimiento de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje que los sustituyan en cualquier procedimiento del que puedan derivarse efectos desfavorables para el interesado. El cómputo del plazo se va a iniciar el día hábil siguiente a la fecha de finalización de la declaración del estado de alarma, sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acto administrativo objeto de recurso o impugnación (disp. adic. 8ª).

8. Prórroga de los contratos de duración determinada de profesores universitarios y personal investigador con una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas o, excepcionalmente, por hasta tres meses adicionales. Se aplica a:

- ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes de universidades cuya duración máxima esté previsto que finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas (disp. adic. 12ª).
- personal investigador en el Sistema Nacional de Salud bajo, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización del contrato (disp. adic. 13ª). A la duración de la prórroga se adicionará, en su caso, el período durante el que se haya suspendido el contrato para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas del coronavirus COVID-19.

La duración total del contrato de trabajo y de su prórroga pueden exceder los límites temporales máximos.

9. Se aclara que el compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses desde la fecha de finalización de los ERTes consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 disp.adic.6ª) debe 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. Por ello, este compromiso no se entiende incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por (disp. adic.14):

- despido disciplinario declarado procedente;
- dimisión;
- jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora;
- expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio que constituye su objeto o no poder realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación (para los contratos temporales).

Se aclara también que las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad previstos para hacer frente a la situación de alarma por el COVID-19 (RDL 8/2020 art.22 a 28) se aplican a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

10. Se declara la compatibilidad de la pensión de jubilación de médicos, enfermeros y personal emérito con la reincorporación al servicio activo a través del nombramiento como personal estatutario. La pensión se va a seguir percibiendo en la misma cuantía incluido, en su caso, el complemento a mínimos (disp. adic. 15ª).

Con ocasión o por consecuencia del trabajo desempeñado, se van a poder generar las siguientes prestaciones:

- prestación de IT derivada de accidente de trabajo compatible con el percibo de la pensión de jubilación.
- prestación de IT derivada de enfermedad común siempre que acredite el período de carencia exigido compatible con el percibo de la pensión de jubilación.
- opción entre la pensión de jubilación y la incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo que se pueda producir.
- prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.

12. Los empleados públicos en servicio activo que soliciten colaborar tanto en el ámbito de su administración de origen como en cualquier otra administración que requieran refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19, van a seguir devengando sus retribuciones por el organismo de origen mientras dure la declaración de Estado de alarma (disp. adic.18).

13. Se prevé que una vez finalizado el estado de alarma se apruebe, en el plazo máximo de 15 días, 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 (disp. adic. 19ª).

14. Hasta el 14-9-2020 (6 meses desde la declaración del Estado de alarma) se da la posibilidad de que los partícipes de planes de pensiones, en caso de desempleo o cese de actividad derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, puedan hacer efectivos sus derechos consolidados en determinados supuestos (disp. adic. 20<sup>a</sup>) Ver novedad ADN FISCAL.

15. Se regula una prestación excepcional de IT para trabajadores que tengan su domicilio en una población sobre la que se haya acordado el confinamiento total y que estén obligados a desplazarse a otra localidad para prestar los servicios esenciales. Para obtener la prestación se requiere que la autoridad competente le haya denegado de forma expresa la posibilidad de desplazarse y que no pueda realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador y que, además, no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública (disp. adic.20).

16. Duración de las medidas del RDL 8/2020. Se modifica la redacción de este RDL y se establece que estas medidas mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. No obstante, lo anterior, aquellas medidas previstas que tengan un plazo determinado de duración se sujetarán al mismo (disp. final 1<sup>a</sup>. diecisiete)

17. ERTes anteriores al 18-3-2020. Se establece que las medidas extraordinarias en materia de exoneración de cuotas y en materia de desempleo también se aplican a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anteriores a esta fecha y siempre que deriven del COVID-19. También se aplica a los fijos discontinuos que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad al 18-3-2020, pero siempre que esta suspensión sea consecuencia directa del COVID-19.

Nota:

1.La Exposición de Motivos del RDL 11/2020 establece que la evolución de la crisis sanitaria requiere la prolongación en el tiempo de las medidas adoptadas en el RDL 8/2020, con el fin de mitigar el impacto económico y social derivado de la extensión del contagio de la enfermedad, manteniendo como prioridad la protección de las familias, autónomos y empresas más directamente afectadas. A tal efecto se modifica el RDL 8/2020 disp. final 10 y se incluye el RDL 11/2020 disp. final 12 que determina expresamente la prórroga de la vigencia de todas las medidas adoptadas durante el plazo de un mes tras el fin del estado de alarma.



## **35. Flexibilización de los ERTES procedentes del COVID-19: aplicación a las empresas en concurso**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Se modifica el RDL 8/2020 para permitir aplicar a las empresas concursadas las disposiciones sobre flexibilización de los ERTES consecuencia de la emergencia sanitaria del COVID-19, ya sean por fuerza mayor, ya por causas económicas, organizativas o de producción.

## **36. Aplazamiento de cuotas para empresas y autónomos**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Las empresas y trabajadores por cuenta propia pueden solicitar una moratoria en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social de 6 meses de duración y sin intereses, así como el aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social a un tipo de interés reducido (0,5%).

### **Desarrollo**

#### **a) Moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social (RDL 11/2020 art.34)**

Se autoriza a la TGSS a otorgar moratorias sin intereses a las empresas y trabajadores por cuenta propia afectados por el COVID-19 siempre que reúnan los requisitos que se establezcan mediante Orden del MISSM. La moratoria no es de aplicación a los CCC por los que las empresas hayan obtenido exenciones como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor por el COVID-19.

Las moratorias que se concedan van a tener una duración de hasta 6 meses y afectarán al pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de los siguientes períodos de devengo:

- en el caso de empresas: entre los meses de abril y junio de 2020;
- en el caso de trabajadores por cuenta propia: entre mayo y julio de 2020.

En cualquier caso, se exige que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma (RD 463/2020).

Las solicitudes de moratoria deben presentarse, dentro del plazo de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso, de la siguiente forma:

- empresas: a través del Sistema RED. Deben presentar una solicitud por cada CCC donde figuren trabajadores respecto de los que se solicite la moratoria.
- trabajadores por cuenta propia: a través del Sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede SEDESS.

La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los 3 meses siguientes al de la solicitud. No obstante, en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud se va a considerar realizada dicha comunicación.

Las solicitudes que contengan falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, que den lugar a la aplicación de la moratoria, darán lugar a las sanciones correspondientes. El reconocimiento indebido de moratorias dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de la moratoria y al abono de recargos e intereses.

#### b) Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social (RDL 11/2020 art.35)

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia que no tengan otro aplazamiento en vigor, pueden solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020.

Las solicitudes se deben presentar antes del transcurso de los diez primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso.

El aplazamiento se va a conceder a un tipo de interés del 0,5%, en lugar del 3,75% previsto con carácter general (LGSS art.23.5).

Para facilitar a las empresas y a los autónomos la realización de las gestiones con la Seguridad Social, se permite a empresas y gestorías a utilizar el Sistema RED para efectuar por medios electrónicos las solicitudes de las moratorias y aplazamientos sin necesidad de ningún tipo de apoderamiento específico para ello (RDL 11/2020 disp. adic. 16ª).

## **37. Nuevo subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Se ha aprobado un nuevo subsidio extraordinario por falta de actividad para paliar la pérdida de ingresos de las empleadas de hogar que, con posterioridad al 14-3-2020, hayan dejado de prestar temporalmente servicios, total o parcialmente, o hayan visto extinguido su contrato de trabajo.

La cuantía del subsidio es del 70% de la base de cotización, con el tope del SMI excluida de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **Desarrollo**

Con el objetivo de dar respuesta al colectivo de empleadas del hogar, especialmente vulnerable en las circunstancias actuales al carecer de protección por desempleo, se ha aprobado la puesta en marcha de un subsidio extraordinario temporal para compensar la falta de ingresos provocada por la pérdida de empleo o la reducción de jornada motivada por la crisis sanitaria del COVID-19.

Este nuevo subsidio se rige por las siguientes reglas:

1. Beneficiarios. Pueden acceder al subsidio las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del RGSS antes del 14-3-2020:

- hayan dejado de prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios, total o parcialmente, y con carácter temporal para reducir los contagios;
- hayan visto extinguido su contrato de trabajo por despido (ET art.49.1.k) o por desistimiento del empresario (RD 1620/2011 art.11.3) con motivo de la crisis sanitaria.

Estas circunstancias se acreditarán mediante:

- en caso de disminución temporal de los servicios: declaración responsable firmada por el empresario;
- en caso de extinción del contrato: carta de despido, comunicación de desistimiento o documentación que acredite la baja en la SS.

2. Hecho causante. La disminución de los servicios o la extinción del contrato debe haberse producido con posterioridad al 14-3-2020 (RDL 11/2020 disp. trans. 3ª).

3. Cuantía del subsidio. El importe del subsidio se calcula aplicando un porcentaje del 70% a la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar.

La base reguladora diaria está constituida por la base de cotización del mes anterior al hecho causante dividida entre 30.

El importe resultante no puede ser superior a la cuantía del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Para el cálculo del subsidio se aplican las siguientes reglas especiales:

a) En caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada.

b) Cuando se presten servicios en varios domicilios:

- 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%, con el límite del SMI excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias;

- en el caso de pérdida parcial de la actividad en todos o alguno de los trabajos desempeñados, a cada una de las cantidades obtenidas se aplicará el porcentaje de reducción de jornada en la actividad correspondiente. Si antes de la aplicación de dicho porcentaje, la cuantía total del subsidio alcanza el importe del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, dicho importe se prorrateará entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización del mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos. A las cantidades así obtenidas se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado en la actividad correspondiente.

4. Nacimiento y abono. El derecho al subsidio nace:

- en caso de reducción de la actividad: desde la fecha identificada en la declaración responsable del empresario;

- en caso de extinción de la relación laboral: desde la fecha de baja en la Seguridad Social, en el caso del fin de la relación laboral.

El subsidio se percibe por períodos mensuales.

5. Régimen de compatibilidad. Este subsidio extraordinario 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, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de

los Empleados de Hogar, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al SMI;

- incompatible con el subsidio por IT y con el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales (RDL 10/2020).

## **38. Modificaciones en la prestación extraordinaria por cese de actividad**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Se modifican determinadas cuestiones de la prestación extraordinaria por cese de actividad, en especial con relación a la acreditación de la reducción de la facturación y los plazos de solicitud.

### **Desarrollo**

Mediante este RDL, y con vigencia desde el 2-4-2020 se modifican las condiciones de acceso la prestación por cese de actividad establecida para los trabajadores autónomos afectados por el COVID-19 (RDL 8/2020 art.17). Las modificaciones introducidas son las siguientes (RDL 11/2020 disp. final1.ocho):

a) Reducción de la facturación de, al menos, un 75%. Aunque con carácter general, la reducción de la facturación debe calcularse con relación al semestre anterior., se añade que cuando se la actividad se desarrolle en los códigos de la CNAE 2009 entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos (actividades artísticas y artes escénicas), la reducción de la facturación debe cal en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

Asimismo, si se trata de producciones agrarias estacionales este requisito se entiende cumplido si su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se ve reducida, al menos, en un 75% con relación los mismos meses de la campaña del año anterior.

Se añade que la acreditación de la reducción de la facturación puede realizarse en alguna de las siguientes formas:

1.Aportación de la información contable que lo justifique, mediante copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del - libro de compras y gastos.

2. Si el autónomo no está obligado a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, se acredita por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

b) Solicitud de la prestación. Se aclara que la prestación por cese de actividad puede solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produzca la finalización del estado de alarma

Asimismo, se añade que toda solicitud debe acompañarse de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

c) Cotización durante en el mes de marzo. Se establece que en el supuesto de suspensión de la actividad, la cotización correspondiente a los días de actividad en el mes de marzo de 2020 no cubiertos por la prestación extraordinaria, que no fuera abonada dentro del plazo reglamentario de ingreso, no va a ser objeto del recargo por ingreso fuera de plazo (LGSS art.30).

## **39. Nuevo subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal**

RDL 11/2020, BOE 1-4-20

### **Resumen**

Se establece un nuevo subsidio excepcional por fin de contrato temporal para las personas a quienes se les haya extinguido un contrato de duración determinada de al menos dos meses, pero que carezcan de la cotización necesaria para acceder a la prestación por desempleo. La cuantía es del 80% del IPREM

### **Desarrollo**

Con vigencia desde el 2-4-2020 se establece un nuevo subsidio de desempleo excepcional por la extinción de los contratos de duración determinada (incluidos los de interinidad, formativos y de relevo) con las siguientes características (RDL 11/2020 art.33):

1. Beneficiarios. Pueden acceder al subsidio las personas trabajadoras a las que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada, de al menos 2 meses, con posterioridad al 14-3-2020 (fecha entrada en vigor del estado de alarma) que, además:

- no cuenten con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio; y

- carezcan de rentas en los términos establecidos en la LGSS art. 275 (ingresos mensuales inferiores al 75% del SMI excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias).

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

3. La cuantía máxima del subsidio consiste en una ayuda mensual del 80% del IPREM mensual vigente.

4. La duración de este subsidio excepcional es de un mes, que puede ser ampliable mediante RDL.

En el plazo de 1 mes desde el 2-4-2020, el SEPE debe establecer el procedimiento para la tramitación de solicitudes, los formularios, el sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación (RDL 11/2020 disp. trans. 3ª).

Nota. Debe tenerse en cuenta que el RDL 9/2020 ha establecido medidas para que, en caso de suspensión de contratos, el cómputo de los contratos temporales se interrumpa. Por ello, este subsidio extraordinario se aplica a las finalizaciones de contratos temporales producidas con posterioridad a la declaración del estado de alarma pero que no estén cubiertas por su inclusión en un ERTE..

