

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL ABRIL 2020

Índice

1. Aclaraciones de la DGTr sobre la cláusula de salvaguarda del empleo y la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales	3
2. Vuelta al trabajo de las actividades no esenciales: suspensión de determinadas obras de intervención en edificios	4
3. Nueva prórroga del estado de alarma.....	5
4. Se facilita la solicitud de aplazamientos de deudas a la Seguridad Social	6
5. COVID-19. Medidas extraordinarias para favorecer la contratación en el sector agrario	7
6. Situación de confinamiento total: se considera IT procedente de accidente de trabajo	9
7. Simplificación de la tramitación de procedimientos por el estado de alarma	11
8. Autónomos: cambios en la prestación extraordinaria por cese de actividad y en la moratoria de cuotas.....	13
9. Otras modificaciones incluidas en el RDL 13/2020.....	15
10. ERTes COVID-19: ¿Cómo se solicita la prestación en nombre de los trabajadores?	16
11. Es ilegal condicionar el abono del bonus a que el trabajador esté de alta en la empresa a 31 de diciembre	19
12. La TGSS informa sobre cómo solicitar los aplazamientos y las moratorias COVID-19	21
13. ERTes por fuerza mayor: ampliación del plazo para resolver en las CCAA.....	27
14. ¿Qué opciones tiene la empresa para contener la movilidad de sus trabajadores entre el 30 de marzo y el 9 de abril?	28
15. Medidas urgentes complementarias económicas y sociales para hacer frente al COVID-19. Aspectos laborales	30
16. Flexibilización de los ERTES procedentes del COVID-19: aplicación a las empresas en concurso	34
17. Aplazamiento de cuotas para empresas y autónomos.....	35
18. Nuevo subsidio extraordinario por falta de actividad para empleados de hogar.	36
19. Modificaciones en la prestación extraordinaria por cese de actividad	39
20. Nuevo subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.....	40

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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

límites 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 COVID-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).

6. 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^a 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.

7. 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 funciona-miento 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 cado, 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 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.

8. 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.

9. 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 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 inician 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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 concurran 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 concurran 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.

13. 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

14. ¿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.

15. 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^a).

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. 7^a).
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. 8^a).

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. 12^a).
- personal investigador en el Sistema Nacional de Salud bajo, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización del contrato (disp. adic. 13^a). 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.6^a) 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. 20ª) 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 1ª. 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.

16. 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.

17. 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. 16^a).

18. 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).

19. 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).

20. 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 1182020 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..

