

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL MAYO 2020

Índice

1. Los test de detección del COVID-19 no son medidas de prevención de riesgos laborales	4
2. ERTEs Fuerza mayor COVID-19: nuevas aclaraciones de la DGTr.....	5
3. Asistir a eventos durante la IT no es causa de despido	6
4. Prórroga de las medidas para favorecer la contratación en el sector agrario	8
5. COVID-19: se amplía la protección de la Seguridad Social del personal de centros sanitarios y socio-sanitarios.....	9
6. ¿Es válido el informe de un detective para justificar un despido disciplinario?	10
7. La DGTr aclara la composición de la comisión negociadora de los ERTEs por causas ETOP	12
8. Quinta prórroga del estado de alarma.....	13
9. Nueva actualización del procedimiento de remisión de partes por coronavirus	15
10. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados íntegramente de los planes de formación	16
11. Daños y perjuicios por EP. La avanzada edad del trabajador a la fecha de fallecimiento no puede servir para reducir la indemnización.....	16
12. Nuevas aclaraciones de la TGSS sobre las prórrogas de ERTEs COVID-19	17
13. Se prorrogan todas las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo	19
14. ¿Se pueden acordar diferentes condiciones para trabajadores fijos y temporales?	20
15. Incorporación progresiva a la actividad. ¿Cómo se comunican al SEPE las modificaciones sobre los ERTE?	21
16. Fase II de la desescalada: medidas en materia laboral	23
17. Nuevo boletín de la TGSS aclarando las medidas sociales en defensa del empleo (RD 18/2020)	25
18. Importe del ticket restaurante. ¿Debe actualizarse hasta el nuevo límite fiscalmente exento?.....	27
19. Nuevas medidas sociales en defensa del empleo	28
20. Pensión de viudedad. ¿Puede acceder la víctima de violencia de género separada de su pareja de hecho?.....	32
21. Cuarta prórroga del estado de alarma	34
22. Fase I de la desescalada: medidas en materia laboral	35

23.	La OIT elabora una herramienta para la prevención del COVID-19 en el trabajo	37
24.	Procesos ante el TCo: ¿cómo se computan los plazos suspendidos por el estado de alarma?	38
25.	Publicada la nueva ley Concursal (RDLeg 1/2020)	39
26.	La DGTr aclara nuevas dudas sobre la cláusula de mantenimiento del empleo en los ERTE COVID-19.....	40
27.	Nueva prestación especial por desempleo para artistas no incluidos en ERTEs...	42
28.	Nuevo boletín de la TGSS aclarando la aplicación de la moratoria de cuotas y de los ERTEs por fuerza mayor.....	43
29.	La DGTr aclara la aplicación de los ERTEs durante la fase de desconfinamiento.	46
30.	Se establece el procedimiento para tramitar el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal	47
31.	Procedimiento para tramitar el subsidio por desempleo extraordinario para empleados de hogar	49

1. Los test de detección del COVID-19 no son medidas de prevención de riesgos laborales

SJS Ourense núm.3, 22-5-20

Resumen

Un JS afirma que no supone una vulneración del derecho a la integridad física de los trabajadores de transporte en ambulancia no realizar test de detección del COVID-19. Los test no son una medida de prevención de riesgos sino de detección, pues la protección se obtiene a través de un protocolo y uso estricto de equipos de protección individual.

Desarrollo

Un sindicato con condición de más representativo del sector de transporte en ambulancias de Galicia presenta demanda sobre vulneración de derechos fundamentales. Denuncia que una empresa del sector no está realizando test de detección de coronavirus a sus trabajadores, lo que supone una vulneración del derecho a la integridad física y a la salud (Const. art.15) y de la normativa de prevención de riesgos laborales (LPRL art.14 y 15).

El JS Ourense núm 3 no aprecia ninguna lesión o vulneración del derecho a la integridad física por no realizar los test de doble banda. No existe ningún tipo de normativa que imponga a las empresas la obligación de realizarlos, siendo su única obligación suministrar los equipos de protección individual suficientes para evitar cualquier tipo de contagio, conforme les indican sus servicios de prevención. En el caso analizado no se ha cuestionado que la empresa haya cumplido lo que le indicó el servicio de prevención o que no se hayan suministrado dichos equipos siendo significativo que durante más de dos meses no ha habido ningún contagio lo que evidencia la efectividad de dichos equipos.

La realización del test no se configura como un elemento de prevención o protección sino de detección, pues la protección se obtiene a través de un protocolo y uso estricto de equipos de protección individual. Los test sólo son efectivos hasta el día en que se realizan, de modo que el contagio se puede producir cada día e incluso en el momento inmediatamente posterior a la realización de cada test. Por lo tanto, los test han de reservarse a quienes presentan síntomas para, aquí sí, adoptar la prevención de apartar a la persona contagiada del servicio, prevención en relación con el resto de los trabajadores.

Por ello, el JS desestima la demanda.

2. ERTes Fuerza mayor COVID-19: nuevas aclaraciones de la DGTr

DGT-SGON-733PGG

Resumen

La DGTr aclara, con carácter meramente informativo, diferentes cuestiones sobre la aplicación del RDL 18/2020, respecto de los ERTes por fuerza mayor por COVID -19. Entre ellas, la posibilidad de volver a afectar al ERTE a un trabajador que ha sido previamente desafectado.

Desarrollo

La DGTr aclara, con carácter meramente informativo, diferentes cuestiones sobre la aplicación del RDL 18/2020, respecto de los ERTES por fuerza mayor por COVID -19. Las cuestiones tratadas son las siguientes:

1. Aunque no reanude la actividad, ¿la empresa debe pasar a ERTE parcial solo por el hecho de que podría hacerlo?

La DGTr interpretando el RDL 18/2020 (EdM y art.1.2) señala que las empresas se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial cuando concurren dos condiciones:

- que las causas por las cuales se aplicaron las distintas medidas de flexibilidad en forma de suspensiones o reducciones de jornada permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30-6-2020; y
- que estas empresas reincorporen a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Por tanto, la DGTr responde que es la empresa la que, en función de sus circunstancias particulares, debe valorar si concurren o no estas condiciones.

2. ¿En qué situación se encuentran las empresas que han pasado de ERTE de fuerza mayor de suspensión a reducción de jornada antes del día 13-5-2020 (entrada en vigor del RDL 18/2020)? ¿Mantienen la aplicación de las bonificaciones?

La DGTr responde que, a efectos laborales, la reincorporación de algún trabajador incluido en el ERTE conlleva la calificación de la situación de la empresa como «fuerza mayor parcial», independientemente de que ésta se hubiese producido antes de la entrada en vigor del RDL 18/2020.

Respecto de la aplicación de las bonificaciones, la DGTr considera, al no ser competente, para esta cuestión debe consultarse a la TGSS.

3. ¿En qué situación se encuentran las empresas que inicialmente solicitaron un ERTE Fuerza Mayor con parte de la plantilla con suspensión de jornada y parte con reducción y no han modificado sus condiciones de actividad? ¿Continúan en situación de ERTE total o habría que comunicar que es parcial?

La DGTr responde que continuarán en situación de fuerza mayor total las empresas que continúen aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecten a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que se mantengan las causas que impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30-6-2020.

4. Si se recupera a algún trabajador de un ERTE por fuerza mayor, ¿puede un trabajador volver a ser afectado totalmente de nuevo en el ERTE mientras este continúe en vigor, siempre que haya justificación?

La DGTr responde que sí es posible hasta el 30-6-2020 salvo que la empresa comunique la renuncia total a la autoridad laboral.

3. Asistir a eventos durante la IT no es causa de despido

STSJ Cataluña 13-2-20

Resumen

El TSJ considera que no se ha acreditado incompatibilidad entre la actividad que se le imputa a la trabajadora, su vida social y personal y la situación de IT. Considera que la asistencia a eventos de lujo no interfiere en su recuperación y tampoco es lo suficientemente expresiva de la existencia de una simulación de IT.

Desarrollo

La trabajadora, que prestaba servicios para la empresa como comercial, se encontraba en situación de IT desde el 9-4-18 hasta el 30-11-18.

El 21-12-18, la empresa despide disciplinariamente a la trabajadora, alegando como hechos motivadores del despido la realización de actividades incompatibles con su situación de baja médica, lo que la empresa considera que constituye una transgresión de la buena fe contractual.

En su carta de despido la empresa alega que la trabajadora era la titular de una página web que ofrecía servicios de lujo de la que, en un principio, figuró como administradora y fundadora.

Alega también que, durante la situación de IT, asistió a diferentes eventos de lujo acreditando todos ellos (el 28-5-2018 al festival «Barcelona Motors Day»; el 18-6-2018 al «Summit Hotels & Services» en Madrid; el 30-7-18 en Marbella al «Global Gift Foundation»; el 3-8-18, a una fiesta VIP organizada por el Salón Náutico de Barcelona; el 18-10-18 a los «Premios interiores» en Madrid; y el 25-10-18 al Salón inmobiliario internacional de Barcelona)

Disconforme con los hechos alegados en la carta de despido, la trabajadora interpone demanda de despido, que es estimada por el juzgado de lo social que declara la improcedencia del despido. La empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se debate consiste en determinar si su vida social o su actividad de promoción de la página web de la que era titular impide o perjudica su recuperación y, por tanto, constituye una causa de despido disciplinario.

El TSJ recuerda que la doctrina del TS ha establecido que calificar de procedente un despido por esta causa solo es admisible si estas actividades implican una prolongación de la IT, o ponen de manifiesto que el trabajador puede desempeñar la actividad profesional para la que fue contratado por la empresa, lo cual no solo perjudicaría a su empleadora debido a su obligación de cotizar a la Seguridad Social sin recibir la contraprestación del trabajador, sino al propio sistema público de la Seguridad Social por obtener una prestación que en derecho no debería de disfrutar y que, además, no admite ningún tipo de ponderación que de concurrir nos hubiere permitido calificar de improcedente el despido.

En el supuesto enjuiciado, la empresa no ha acreditado la existencia de una clara incompatibilidad entre la actividad que se le imputa a la trabajadora, que nada tiene que ver con el trabajo desempeñado en la empresa, su vida social y personal y la situación de IT. Tampoco ha acreditado que esta actividad pudiera interferir en su recuperación o bien que la asistencia a los eventos que realizaba fuese lo suficientemente expresiva de una simulación de incapacidad temporal.

Por ello, el TSJ concluye que la trabajadora no transgredió con su conducta el principio de buena fe que exige al trabajador en esta situación que no desarrolle ningún tipo de actividad, remunerada o no, hasta obtener su completa rehabilitación, o que informe de su recuperación a los servicios médicos de los que depende el alta cuando considere que ya ha recuperado su salud y su capacidad

Por ello, se desestima el recurso de suplicación y se confirma la sentencia dictada por el juzgado de lo social.

4. Prórroga de las medidas para favorecer la contratación en el sector agrario

RDL 19/2020, BOE 27-5-20

Resumen

Se prorrogan hasta el 30-9-2020 las medidas extraordinarias que se establecieron para favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario destinadas a asegurar el mantenimiento de la actividad agraria durante la vigencia del estado de alarma.

Además, se ha previsto conceder una autorización de residencia y trabajo a los jóvenes extranjeros entre 18 y 21 años que sean contratados y se modifica la LGSS para permitir más contrataciones en la explotaciones familiares.

Desarrollo

Con el objetivo de favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario, se establecieron una serie medidas extraordinarias, entre ellas la posibilidad de compatibilizar determinadas prestaciones con las retribuciones percibidas por la realización de labores agrarias. La aplicación de estas medidas tenía establecida como fecha de finalización el 30-6-2020 y mediante el RDL 19/2020, se prorrogan hasta el 30-9-2020.

Se señala que, en caso de haber concertado contratos que tengan establecida el 30-6-2020 como fecha de finalización, las empresas y empleadores deberán comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos, en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación, las contrataciones cuya vigencia se acuerde prorrogar, indicando la nueva fecha de finalización.

Por otro lado, en cuanto que el RDL 13/2020 reconoce como destinatarios de estas medidas de contratación a los jóvenes entre 18 y 21 años, nacionales de terceros países y en situación regular, pero sin autorización de residencia y trabajo, se establece un procedimiento para su concesión. La regulación de esta autorización es la siguiente:

a) La solicitud debe presentarse por el extranjero, personalmente, mediante representación o a través de los medios telemáticos habilitados para ello, debiendo acreditar los siguientes requisitos.

-Haber sido contratado para una actividad continuada en el sector agrario y no haber desistido de la misma.

-Carecer de antecedentes penales.

- b) El plazo de presentación es de 1 mes tras la finalización de la vigencia de las medidas en la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que se resida.
- c) El plazo de resolver las solicitudes es de un mes y si no se resolviera en dicho plazo, la autorización se entiende estimada por silencio administrativo.
- d) La vigencia de la autorización será de 2 años, renovables por 2 dos y será válida en todo el territorio nacional, sin limitación alguna por ocupación o sector de actividad y sin aplicación de la situación nacional de empleo.
- e) La tarjeta de identidad de extranjero deberá solicitarse en el plazo de 1 mes.

Del mismo modo, se modifica la LGSS art.321 para incluir la posibilidad de que las explotaciones con más de un titular puedan contratar proporcionalmente a más trabajadores a efectos de poder quedar incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. Se permite que, cuando sean varios titulares de la misma explotación, el número de trabajadores se ajuste, de forma que además de los dos trabajadores pueda incrementarse en un trabajador más por cada nuevo titular (en la modalidad de bases diarias, 273 horas equivalentes).

También se modifica el RDL 13/2020 art. 3 con el fin de realizar una precisión terminológica (sustituir prestaciones por retribuciones).

EL RDL está vigente desde el 28-5-2020.

5. COVID-19: se amplía la protección de la Seguridad Social del personal de centros sanitarios y socio-sanitarios

RDL 19/2020, BOE 27-5-20

Resumen

Desde el 28-5-2020, se consideran derivadas de contingencia profesional todas las prestaciones que causen los trabajadores que hayan contraído el COVID-19 como consecuencia de la prestación de servicios en centros sanitarios y socio-sanitarios. En el caso de las prestaciones de muerte y supervivencia, esta consideración se extiende a los 5 años siguientes al contagio de la enfermedad.

Desarrollo

El RDL 19/2020, vigente desde el 28-5-2020, amplía la protección del personal que presta servicios en centros sanitario o socio-sanitarios que haya contraído el virus SARS-Cov-2 durante cualquiera de las fases de la epidemia. Así, todas las prestaciones que se deriven de la enfermedad, y no solo la IT, van a tener la consideración de derivadas de accidente de trabajo.

Para ello se requiere que concurren los siguientes requisitos (RDL 19/2020 art.9):

- Haber prestado servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios expuesto al riesgo de contraer el virus.
- Acreditación por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral de la exposición al riesgo.
- Haber contraído en el ejercicio de su profesión el virus SARS-CoV2 durante cualquiera de las fases de la epidemia, hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma. Este requisito se debe acreditar mediante parte de accidente de trabajo expedido dentro del mismo periodo de referencia.

En el caso de las prestaciones de muerte y supervivencia se van a considerar derivadas de accidente de trabajo cuando el fallecimiento se produzca dentro de los 5 años siguientes al contagio de la enfermedad y derive de la misma.

Respecto de la asistencia sanitaria, se establece que la prestada hasta el 27-5-2020 mantiene la calificación de derivada de contingencia común. No obstante, una vez reconocida la contingencia profesional de la prestación, derivada de la recaída como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma, tendrá la naturaleza de contingencia profesional (RDL 19/2020 disp. trans. 3ª).

6. ¿Es válido el informe de un detective para justificar un despido disciplinario?

STS unif doctrina 19-2-20

Resumen

Es prueba ilícita, a efectos de justificar un despido, el informe de un detective privado que fuerza una entrevista profesional con un trabajador para demostrar que durante su jornada laboral trabajaba por cuenta propia como abogado. Esta actuación supone una clara acción coactiva sobre la voluntad del trabajador, así como la utilización de procedimientos ilícitos o éticamente reprobables.

Desarrollo

Sospechando que un trabajador realizaba actividades privadas como abogado durante su jornada laboral, la empresa contrata a una detective quien contacta con el trabajador simulando pedir una consulta profesional. El trabajador ofreció reunirse con la detective un viernes por la tarde, fuera de su horario laboral, o sábado por la mañana, pero tras varias llamadas de teléfono e insistir la detective, concertaron una cita en el despacho profesional de otra letrada un lunes a las 18 horas, dentro de su horario laboral que finalizaba a las 19:30 horas. Confirmadas las sospechas, la empresa despidió disciplinariamente al trabajador quien presenta demanda de despido.

La sentencia del Juzgado de lo Social concluye que la actuación del trabajador no es sancionable, por cuanto fue provocada por la propia detective, quien, pese a la resistencia del demandante para mantener la entrevista durante su jornada de trabajo, insistió reiteradamente hasta que consiguió que la consulta profesional se realizara dentro la jornada de trabajo.

El TSJ Granada, por el contrario, mantiene que la prueba fue lícita, porque se limitó a constatar que el trabajador realizaba actividades profesionales como abogado durante su jornada de trabajo. Por ello, en base a las afirmaciones contenidas en el informe, revoca la sentencia de instancia y declara el despido procedente. Contra dicha sentencia formula el trabajador recurso de casación para la unificación de doctrina denunciando que la sentencia recurrida admitió una prueba obtenida ilícitamente dándole pleno valor probatorio.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si constituye prueba ilícita, a la que no puede atribuírsele valor jurídico alguno, la actuación de un detective privado, que provocó simuladamente a un trabajador para que realizara actividades que le estaban vedadas a iniciativa de la empresa.

El TS considera la prueba ilícita, ya que la promoción de una consulta simulada, instrumentada por una detective privada contratada por la empresa, para probar que el demandante ejercía la abogacía por cuenta propia en horas de trabajo, forzada una y otra vez por la detective, quien rechazó ver al demandante fuera de sus horas de trabajo, supuso una clara acción coactiva sobre la voluntad del trabajador, así como la utilización de procedimientos ilícitos o éticamente reprobables, que vulneró el derecho a la dignidad del trabajador (Const. art.10), así como a su libre y espontánea determinación,

El informe de detectives no debió admitirse por la sentencia recurrida, ni tampoco permitir que desplegara plenos efectos probatorios, por cuanto el órgano judicial no puede fundar su decisión en pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando derechos fundamentales y libertades públicas.

Por ello, el TS estima el recurso y devuelve las actuaciones a la Sala de procedencia para que valore los hechos acreditados sin tomar en consideración el informe de detectives.

7. La DGTr aclara la composición de la comisión negociadora de los ERTes por causas ETOP

DGT-SGON-929CRA

Resumen

LA DGTr aclara que, aunque uno de los sindicatos representativos o más representativos legitimados para formar parte de la comisión negociadora del ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no ejerza esta facultad, su falta de presencia no invalida la del otro o de los otros sindicatos del sector.

Desarrollo

La cuestión que se plantea ante la DGTr consiste en interpretar la regulación de la composición de la comisión representativa de los trabajadores en los procedimientos de suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19 (ETOP) cuando en la empresa no existe representación de los trabajadores (RDL 8/2020 art.23.2). En particular se cuestiona qué sucede cuando uno de los sindicatos representativos o más representativos renuncia a formar parte de ella.

Recuerda que el RDL 8/2020 art.23.2 establece una regla clara de preferencia negocial en favor del sindicato más representativo o simplemente representativo, como organizaciones representativas con implantación en el sector y a la que se reconoce legitimación para ejercitar determinadas funciones y facultades. Es decir, sustituye las reglas de la representación vigentes (ET art.41.4) por una intervención sindical derivada del carácter institucional de la mayor y simple representatividad, desconectándolas de la implantación concreta en la empresa o centro de trabajo de que se trate, donde no se han constituido los órganos de representación.

La DGTr considera que el hecho de estar legitimado para participar en la comisión que negocia el período de consultas es siempre potestativo y la ausencia de uno o alguno de los sindicatos legitimados no invalida ni condiciona la composición sindical de la comisión si el otro u otros sindicatos que la componen son más representativos o representativos del sector, legitimados para negociar el convenio colectivo del mismo, aunque no lo hayan firmado. Lo que la norma impide es queriendo participar en la

comisión negociadora, a un sindicato al que la ley ha reconocido esta facultad, se la nieguen las partes o se oponga a ello la empresa.

Por tanto, en cuanto que alguno de los sindicatos legitimados se integre la comisión negociadora, aunque no se presenten ni comparezcan los demás, ésta debe entenderse constituida. Además, cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

8. Quinta prórroga del estado de alarma

RD 537/2020, BOE 23-5-20

Resumen

Se prorroga el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 7-6-2020. Durante esta nueva prórroga se aplican las condiciones establecidas hasta la fecha, aunque se incluyen modificaciones para la progresión en el plan de desescalada y se establece fecha para la reanudación de todos los plazos suspendidos por el estado de alarma (administrativos, procesales y de caducidad y prescripción de las acciones).

Desarrollo

El Congreso de los Diputados ha autorizado que se prorrogue por quinta vez el estado de alarma declarado por el RD 463/2020. La nueva prórroga se extiende desde las 00:00 horas del 24-5-2020 hasta las 00:00 del día 07-06-2020. En esta nueva prórroga se aplican las condiciones establecidas hasta la fecha, aunque se incluyen las siguientes modificaciones:

1. En aplicación del Plan para la desescalada, el Ministro de Sanidad, a propuesta, en su caso, de las CCAA y de las ciudades de Ceuta y Melilla, y a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad, puede acordar la progresión de las medidas aplicables en un determinado ámbito territorial. En su caso la regresión de las fases y medidas se efectuará siguiendo el mismo procedimiento.
2. En el marco de las decisiones que se adopten sobre la progresión de las medidas de desescalada, las personas solo pueden desplazarse por el territorio de la provincia, isla o unidad territorial de referencia que se determine a los efectos de desescalada. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente:
 - a) Excepcionalmente, se permiten desplazamientos a otra parte del territorio nacional por

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

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

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

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

4. La superación de todas las fases previstas en el Plan para la desescalada determinará que queden sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en las correspondientes provincias, islas o unidades territoriales.

5. Durante la vigencia de esta prórroga, la única autoridad competente delegada es el Ministro de Sanidad, bajo la superior dirección del presidente del Gobierno, y con arreglo al principio de cooperación con las comunidades autónomas.

6. Se prevé que las administraciones educativas de un determinado ámbito territorial, durante la vigencia de esta prórroga, y en el supuesto de acordar la progresión a fase II o posterior puedan disponer la flexibilización de las medidas de contención y la reanudación de las actividades presenciales correspondiéndoles su ejecución. obstante, durante este periodo pueden mantenerse las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible y aunque no fuera esta la modalidad establecida.

7. Se alza la suspensión de los siguientes plazos suspendidos:

- Plazos procesales: desde el 4-6-2020.
- Plazos administrativos: desde el 1-6-2020. El cómputo de se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.
- Plazos de prescripción y caducidad de derechos y acciones: desde el 4-6-2020.

9. Nueva actualización del procedimiento de remisión de partes por coronavirus

INSS Instr. 30-4-19

Resumen

El INSS ha actualizado las instrucciones relativas al procedimiento de remisión de partes por coronavirus. Se actualiza el procedimiento en el caso de trabajadores especialmente sensibles y de procesos COVID-19 intercurrentes con otros procesos de IT por distintas patologías.

Desarrollo

En esta nueva actualización el INSS emite nuevas instrucciones aclaratorias relativas a las dos situaciones concretas relacionadas con la emisión y transmisión de partes de IT, que están dando lugar a diversas incidencias. Son las siguientes:

1. Partes de IT para trabajadores especialmente sensibles. Ante la emisión de bajas por IT en trabajadores especialmente sensibles y aunque tengan el mismo tratamiento de IT por enfermedad común abonándose la prestación económica como AT, se ha considerado necesario diferenciar de entre los procesos de enfermedad y los que emiten por aislamiento preventivo ante COVID-19. A tal efecto, el INSS establece los códigos a emitir en los procesos de IT referentes a estos trabajadores

En lo referente a la posible retroactividad en la emisión de estos partes de baja se considera una retroactividad máxima desde el 10-4-2020.

Respecto de la duración de estos procesos de IT, se considera razonable la revisión de estos procesos en el momento de desarrollo del final de la fase II e inicio de la fase III, en función del nivel de riesgo de transmisibilidad para la finalización de estos procesos de IT de trabajadores especialmente sensibles.

2. Situaciones de COVID sobrevenido en una IT previa por otra patología. Se establece lo siguiente:

a) En ningún caso procede modificar ningún proceso previo de IT por nueva indicación de aislamiento, salvo supuestos especiales de trabajadores vulnerables/sensibles (ver apartado d).

b) Se admiten modificaciones de código diagnóstico a COVID19 (enfermedad en CIE 9 ó CIE 10) en los partes de confirmación para procesos de IT (cuyo diagnóstico fuera otro) con fecha de baja inicial desde el 15-2-2020 (incluido).

c) Para bajas iniciadas antes del 15-2-2020 no se admiten cambios a COVID19 en un parte de confirmación en ningún caso, salvo comunicación expresa por parte de la

inspección de servicios sanitarios en la que se justifique el inicio de la enfermedad COVID-19 en dicha En los supuestos de casos graves en los que se modifica el diagnóstico a COVID19, se debe proceder dar alta del proceso inicial por EC/AT y nueva baja al día siguiente por EC (pago como AT) por COVID+19, con lo cual cada proceso se abonará de manera diferenciada.

d) Para bajas iniciadas antes del 15-2-2020 en trabajador vulnerable/sensible, a partir de que podría reincorporarse de la baja por EC el alta se procedería el alta por EC y la baja por EC (COVID19) por aislamiento por trabajador vulnerable con abono como AT.

10. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados íntegramente de los planes de formación

SAN 29-4-20

Resumen

En aplicación del convenio colectivo de contac center, la AN declara que los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados por la empresa sobre el conjunto de las actividades y planes formativos en la empresa, sin exclusión alguna e incluyendo especialmente los que resultan obligatorios para todos los trabajadores, incluso con anterioridad a su contratación.

11. Daños y perjuicios por EP. La avanzada edad del trabajador a la fecha de fallecimiento no puede servir para reducir la indemnización

STS unif doctrina 4-3-20

Resumen

Si se aplica el baremo de accidentes de circulación para cuantificar la indemnización de daños y perjuicios por la muerte de un trabajador debido a enfermedad profesional, no puede reducirse la cuantía allí fijada razonando que la edad de la víctima era muy avanzada, ya que tal circunstancia está ya prevista en el propio baremo.

Desarrollo

Una mujer fallece a los 89 años de edad aquejada de asbestosis, enfermedad profesional que contrajo como consecuencia de la exposición al amianto cuando prestaba servicios para Uralita.

El viudo y sus hijos presentan demanda reclamando a la empresa una indemnización por daños y perjuicios. El JS estima la demanda y para cuantificar la indemnización utiliza el baremo de valoración de los daños y perjuicios causados en accidentes de circulación, al que aplica una reducción del 20% teniendo en cuenta que la enfermedad profesional no afectó a la esperanza de vida de la fallecida y que tampoco afectó a su calidad de vida o la afectó de forma moderada. La sentencia fue confirmada en suplicación por lo que los demandantes recurren en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si, habiéndose aplicado el baremo de accidentes de circulación para calcular la indemnización de daños y perjuicios por la muerte de una trabajadora debido a enfermedad profesional, procede aplicar un coeficiente reductor atendiendo a la avanzada edad de la víctima en el momento del fallecimiento.

Para el TS, el criterio aplicado en la sentencia de instancia supone un error en la aplicación del baremo. El baremo establece el importe de la indemnización a favor del viudo y de los hijos de la persona fallecida, atendiendo a la edad que tenía en el momento del fallecimiento, fijando unas cuantías sensiblemente inferiores cuando la víctima tiene más de 80 años, que cuando tiene entre 66 y 80 años y cuando tiene menos de 65 años. Por lo tanto, si en la propia tabla ya está contemplada la indemnización por fallecimiento fijando su cuantía en atención a la edad de la víctima fallecida, no procede realizar ponderación alguna sobre dicho importe razonando que la edad de la víctima es muy avanzada, siendo irrelevante la calidad de vida que tenga ya que tal dato no aparece contemplado en modo alguno.

Por ello, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina.

12. Nuevas aclaraciones de la TGSS sobre las prórrogas de ERTEs COVID-19

BNR 12/2020

Resumen

La TGSS amplía las instrucciones sobre la presentación de las declaraciones responsables que se deben realizar para la aplicación de las exenciones en la cotización

para los ERTEs fuerza mayor Covid-19 que se prorroguen hasta el 30 de junio de 2020. Además, indica los datos que se deben informar en caso de que concurren situaciones de nacimiento y cuidado del menor disfrutadas a tiempo parcial con la percepción de prestaciones por desempleo derivadas de ERTE Covid-19.

Desarrollo

A través del BNR 12/2020, la TGSS amplía las instrucciones para la presentación de las declaraciones responsables, e identificación de los trabajadores, en relación a la aplicación de las exenciones en la cotización para los ERTEs fuerza mayor COVID-19 que se prorroguen total o parcialmente hasta el 31 de junio de 2020.

1. Respecto del plazo de presentación, se aclara que debe realizarse antes de solicitar la exención de cuotas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Para evitar incidencias en el cálculo de la liquidación de cuotas, es aconsejable que la declaración responsable se presente una vez la empresa conozca con precisión si se encuentra en la situación de fuerza mayor total o en la de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19. Por ello, se aconseja que la declaración respecto del mes de mayo se presente en los primeros días de junio, y la correspondiente al mes de junio en los primeros días de julio.

- Una vez presentada la correspondiente declaración responsable sobre la situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, se debe identificar los trabajadores que hayan reiniciado su actividad laboral total o parcialmente y comunicar respecto de estos una variación de datos del campo TIPO INACTIVIDAD, informándose como nuevo valor el R o S. Se aconseja realizar esta comunicación inmediatamente después de presentar la declaración responsable.

2. Respecto del periodo comprendido entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, se aclaran las siguientes situaciones de los trabajadores:

- Trabajadores que se hayan reactivado, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13-5-2020: resultan de aplicación las exenciones de la cotización previstas en RDL 18/2020 art.4.2.a) a partir del día en que se hayan reactivado.

- Trabajadores que se hayan mantenido en situación de suspensión, se distinguen 2 periodos:

- entre el 1 y el 12 de mayo: se aplican las exenciones de la cotización previstas en RDL 18/2020 art.4.1.

- a partir del 12-5-2020: se aplican las exenciones en la cotización previstas en RDL 18/2020 art.4.2. b hasta el momento en que se reactiven.

3. La posibilidad de comunicar la declaración responsable a través del sistema RED estará disponible a partir del 1-6-2020.

Por otro lado, el BNR 12/2020 señala los datos que se deben informar en caso de que concurren prestaciones por nacimiento y cuidado de menor disfrutadas a tiempo parcial y prestaciones por desempleo. Distingue, a estos efectos, 2 situaciones:

1. Trabajadores incluidos en un ERTE que, antes de su inicio, estuvieran disfrutando prestaciones por nacimiento y cuidado del menor a tiempo parcial. La prestación por desempleo y por nacimiento y cuidado del menor son compatibles, y se deben informar los siguientes aspectos:

- Si el ERTE abarca toda la parte de jornada trabajada: se debe informar en afiliación la inactividad correspondiente a la situación de ERTE Total, y se aplicarán las peculiaridades de cotización 32 (maternidad a tiempo parcial) o 33 (paternidad a tiempo parcial) y la peculiaridad 17 (ERTE Total).

- Si el ERTE no cubre la totalidad de la jornada: se debe informarse la inactividad correspondiente a la situación de ERTE Parcial, y se aplicarán las peculiaridades de cotización 32 (maternidad a tiempo parcial) o 33 (paternidad a tiempo parcial) y la peculiaridad 18 (ERTE Parcial).

2. Trabajadores en ERTE que no cubre la totalidad de la jornada trabajada (Inactividad “W” ERTE parcial) y, por la parte de jornada trabajada, pasa a maternidad a tiempo parcial o paternidad a tiempo parcial (32 o 33): no existe compatibilidad entre la prestación por desempleo y la maternidad/paternidad a tiempo parcial de modo que se suspende la prestación de desempleo y pasa a la situación de maternidad o paternidad. En este caso se debe modificar la inactividad “W” por “V” para que se continúe aplicando la exoneración correspondiente y las peculiaridades 17 (ERTE Total), 32 (Maternidad parcial) o 33 (paternidad parcial).

El BNR 12/2020 indica, además, los datos a remitir para la cotización.

13. Se prorrogan todas las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo

OM SND/421/2020, BOE 20-5-20

Resumen

Con el fin evitar que, una vez se levante el estado de alarma, los extranjeros puedan encontrarse en una situación de irregularidad sobrevenida, se prorrogan de forma automática las autorizaciones que venzan durante la vigencia del estado de alarma y

las vencidas en los tres meses previos a su declaración. La prórroga se extenderá durante los 6 meses siguientes a la finalización del estado de alarma.

14. ¿Se pueden acordar diferentes condiciones para trabajadores fijos y temporales?

STS unif. doctrina 12-2-20.

Resumen

El trato desigual entre trabajadores temporales e indefinidos no vulnera el principio de igualdad ante la ley si está justificado de manera objetiva y razonable. No está justificado de esta manera el establecimiento de una indemnización por fallecimiento solo para trabajadores fijos excluyendo a los trabajadores temporales. Por ello, el TS declara nula por discriminatoria la cláusula convencional que lo acuerda.

Desarrollo

Los padres de un trabajador fallecido reclaman al Ayuntamiento, para el que prestaba servicios en virtud de contrato de obra o servicio determinado, la indemnización por fallecimiento de 30.050 € prevista en el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal a su servicio.

El Ayuntamiento rechaza la reclamación al considerar que el trabajador no estaba comprendido en el ámbito de cobertura del seguro ya que los preceptos del Acuerdo que reconocen el derecho a la indemnización por fallecimiento eran extensibles a todos los trabajadores funcionarios de carrera e interinos y personal laboral fijo. Sin embargo, el personal laboral indefinido o temporal y el personal eventual, se regía por el Anexo V, que no recogía el derecho a esta indemnización. Ya en sede judicial, la demanda es desestimada por el juzgado de instancia, por lo que los reclamantes recurren en suplicación. El TSJ Valladolid revoca parcialmente la sentencia recurrida y, considerando el acuerdo discriminatorio, declara el derecho de los recurrentes a ser indemnizados en la cuantía reclamada.

El Ayuntamiento recurre en casación para la unificación de doctrina planteando la cuestión relativa a si es o no discriminatorio dar un trato distinto a los trabajadores temporales respecto a los fijos en materia de prestaciones sociales.

El TS comparte el criterio de la sentencia recurrida. En el ayuntamiento se suscribió un Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo y retribuciones del personal en el que las partes negociadoras pactaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal con contrato fijo por un lado, y para el personal laboral indefinido o temporal y personal eventual por otro, rigiéndose estos últimos por

el Anexo V del acuerdo, que no contiene ninguna mejora voluntaria de la Seguridad Social por fallecimiento accidental a diferencia de lo que sucede con el personal fijo. Para el TS, se produce una diferencia de trato inadmisibles en la mejora voluntaria de Seguridad Social entre trabajadores en función de la naturaleza de su contrato, que contraviene el art.4 de la Directiva 1999/70/CE que tiene por finalidad impedir que el empleador utilice los contratos de duración determinada para privar a los trabajadores de derechos reconocidos a trabajadores con contrato de duración indefinida. En el mismo sentido el art.15.6 ET, señala expresamente que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada, tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las especialidades propias de cada modalidad contractual en materia de extinción del contrato.

En el supuesto examinado, las partes negociaron condiciones distintas para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y en personal laboral con contrato fijo, respecto al personal laboral temporal y eventual, que afecta a la mejora voluntaria de Seguridad Social por fallecimiento consecuencia de accidente de trabajo, que son excluidos de la cobertura de la póliza de seguros. Este trato desigual, vulnera el principio de igualdad ante la ley entre trabajadores temporales e indefinidos, al no estar amparado de justificación objetiva y razonable.

Por ello, el TS desestima el recurso presentado por el Ayuntamiento y declarada la firmeza de la sentencia recurrida.

15. Incorporación progresiva a la actividad. ¿Cómo se comunican al SEPE las modificaciones sobre los ERTE?

SEPE Guía básica modificación ERTEs

Resumen

Tras la publicación del RDL 18/2020 el SEPE aclara en una guía cómo comunicar las modificaciones en las condiciones de los ERTE para reactivar la economía de manera progresiva y sostenible para las empresas.

Desarrollo

En la una Guía publicada por el SEPE, este organismo aclara cómo comunicar las modificaciones que tras la publicación del RDL 18/2020, en defensa del empleo pueden producirse sobre los ERTEs inicialmente aprobados.

Las modificaciones y trámites para comunicarlás que debe realizar la empresa son los siguientes:

1. Incorporar a todos o a algunos trabajadores a la actividad. Debe utilizar el modelo de formulario BAJAS ERTE que está en el Espacio C6vid-19 del SEPE.
2. Reducir la jornada de todos o algunos de sus trabajadores en suspensi6n. Debe enviar a trav6s del registro electr6nico com6n (REC) al SEPE, a la Direcci6n Provincial correspondiente al centro de trabajo:
 - la baja en la prestaci6n de los trabajadores a trav6s del modelo BAJAS ERTE;
 - el alta de la prestaci6n en el impreso de SOLICITUD COLECTIVA, indicando en la casilla % reducci6n jornada el porcentaje de jornada diaria trabajada.
3. Incorporar a jornada completa a todos o a algunos de sus trabajadores y todos o algunos d6as de la semana. Debe comunicar a trav6s de certifc@2 los periodos de actividad para los d6as trabajados.
4. Incorporar a todos o a algunos de sus trabajadores algunos d6as de la semana o del mes, alternando d6as de actividad completa con d6as de jornada parcial. Debe comunicar a trav6s de certifc@2 los periodos de actividad para los d6as calculados sobre las horas trabajadas.

Se dividir6 el n6mero total de horas trabajadas en el mes entre el n6mero de horas de la jornada diaria del trabajador antes del ERTE, redondeando a d6as.

5. Incorporar a todos o alguno de sus trabajadores todos los d6as del mes, pero con porcentajes de jornada variables. Debe comunicar a trav6s de certifc@2 los periodos de actividad para los d6as calculados sobre las horas trabajadas. El n6mero total de horas trabajadas en el mes se divide entre el n6mero de horas de la jornada diaria del trabajador antes del ERTE, redondeando.

Siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la informaci6n necesaria, la Direcci6n Provincial del SEPE puede acordar con la empresa otra forma de remisi6n de datos.

En ning6n caso la empresa debe volver a enviar los certificados de empresa siempre que se trate del mismo ERTE

No debe presentarse comunicaci6n alguna respecto de los trabajadores cuya situaci6n no haya sido modificada, ya que su prestaci6n va a seguir abon6ndose como se ven6a haciendo y hasta el 30-6-2020.

16. Fase II de la desescalada: medidas en materia laboral

OM SND/414/2020, BOE 16-5-19

Resumen

En aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, se flexibilizan algunas de las medidas que se establecieron tras la declaración del estado de alarma. Se adoptan medidas aplicables a los trabajadores, entre otras, el mantenimiento del carácter preferente del teletrabajo. También se modifican las unidades territoriales a las que se aplica la fase I de desescalada.

Desarrollo

Mediante esta OM, con vigencia desde las 00:00 del 18-5-2020 y hasta el fin del estado de alarma, se inicia el proceso de desescalada (fase I) a través del cual se inicia la flexibilización de alguna de las restricciones establecidas por el estado de alarma. Esta fase se aplica a las unidades territoriales indicadas en esta OM y a las personas que residan en ellas (ver anexo).

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

1. Para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia y siempre que sea posible, se mantiene la continuidad del teletrabajo.

2. El titular de la actividad, o el director en caso de centros educativos, debe adoptar las medidas necesarias para cumplir las medidas de higiene y/o prevención para el personal trabajador. En particular:

- Asegurar que todos los trabajadores tengan permanentemente a su disposición en el lugar de trabajo agua y jabón o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.

- Modificar la disposición de los puestos de trabajo, la organización de los turnos y el resto de las condiciones de trabajo existentes en los centros, entidades, locales y establecimientos en la medida necesaria, para garantizar la posibilidad de mantener la distancia de seguridad interpersonal de dos metros entre los trabajadores. Estas medidas de distancia también deben cumplirse, en su caso, en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común.

- Cuando no pueda garantizarse la distancia de seguridad interpersonal de aproximadamente dos metros, debe asegurarse que los trabajadores dispongan de EPIs adecuados al nivel de riesgo. En este caso, todo el personal debe estar formado y ser informado sobre su correcto uso.

- Si un trabajador empieza a tener síntomas compatibles con el COVID-19, debe contactarse de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la CCAA o centro de salud correspondiente y, en su caso, con el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales. El trabajador debe colocarse una mascarilla y abandonar su puesto de trabajo hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

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

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

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

Estos ajustes deben deberán efectuarse teniendo en cuenta las instrucciones de las autoridades competentes y lo previsto en la normativa laboral y convencional aplicable.

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

finalización de cada uso, con especial atención al mobiliario y otros elementos susceptibles de manipulación.

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

BNR 11/2020

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

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

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

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

c) Realizar las siguientes comunicaciones:

- A la autoridad laboral: la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.

•Al SEPE: ◦las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo;

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

•A la TGSS:

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

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

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

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

II. Aclaraciones sobre aplazamientos de cuotas de trabajadores por cuenta propia que sean, simultáneamente titulares de CCC's: si se desea solicitar el aplazamiento de cuotas tanto de la empresa como de las relativas al empresario como trabajador

autónomo, se debe presentar una sola solicitud de aplazamiento, utilizando el formulario de “Aplazamiento en el pago de deudas a la Seguridad Social”. El autorizado RED accede como representante de persona física, debiendo consignarse como sujeto responsable el NAF del trabajador autónomo. En los identificadores afectados por la solicitud se puede agregar tanto el NAF del trabajador autónomo como los CCC correspondientes al empresario persona física, el régimen de seguridad social de cada uno de ellos, así como el periodo de la deuda por el que se desea solicitar el aplazamiento.

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

STS 4-3-20

Resumen

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

Desarrollo

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

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

La AN estima la demanda pues considera que de la interpretación literal de la cláusula resulta determinante pues en ningún caso limita el importe del ticket restaurante hasta alcanzar el importe de 9 euros o hasta alcanzar con el transcurso de los años el máximo legal permitido y exento a efectos del IRPF en la fecha del acuerdo, esto es, en 2009. La misma conclusión se alcanza mediante la interpretación sistemática y finalista. Disconforme, la representación de la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

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

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

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

19. Nuevas medidas sociales en defensa del empleo

RDL 18/2020, BOE 13-5-20

Resumen

Se publica un nuevo RDL que incorpora el Acuerdo Social en Defensa del Empleo firmado por el Gobierno y los Agentes Sociales. Entre su contenido se destaca la prolongación de los ERTES por fuerza mayor hasta el 30-6-2020, regulando también la exoneración de las cuotas. Se prevé la posibilidad de una nueva prórroga en caso de

que subsistan las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias. El RDL también flexibiliza el compromiso de mantenimiento del empleo durante de 6 meses.

Desarrollo

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

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

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

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

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

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

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

-empresas de menos de 50 trabajadores: 100%;

-empresas de 50 o más trabajadores: 75%;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Desempleo de los trabajadores fijos discontinuos (RDL 8/2020 art.25.6): hasta el 31-12-2020.

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

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

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

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

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

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

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

- despido disciplinario declarado como procedente;

- dimisión;

- muerte;

- jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora;

- fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación, en caso de tratarse de contratos temporales.

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

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

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

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

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

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

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

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

STSJ Valladolid 28-2-20.

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

En el caso analizado, conforme a la regulación de la pensión de viudedad para el caso de parejas de hecho, no se cumplían los requisitos exigidos pues la demandante no convivía con el causante (su convivencia cesó el 5-5-09) ni mantenía la pervivencia de la pareja de hecho a la fecha del fallecimiento. El requisito de convivencia sería discutible cuando media una circunstancia de violencia de género, pues significaría obligar a la víctima a permanecer junto a la persona que ejercía violencia contra ella hasta su fallecimiento si quería ser perceptora de la pensión de viudedad, con el consiguiente riesgo físico que ello comporta. Pero tampoco se cumple el requisito de la existencia formal de la pareja de hecho, pues esta fue dada de baja el 8-10-2010, habiendo transcurrido casi ocho años desde esta circunstancia hasta el fallecimiento. Este requisito ha sido considerado por el TS como imprescindible a efectos de la percepción de pensión de viudedad de parejas de hecho, y no puede dejarse sin efecto para equiparar estas situaciones a las uniones matrimoniales, en que no se exige la

pervivencia de dicho vínculo, porque esta diferencia procede a su vez de la distinta regulación que el legislador ha querido dar a dos situaciones diferentes.

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

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

21. Cuarta prórroga del estado de alarma

RD 514/2020, BOE 9-5-20

Resumen

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

Desarrollo

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

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

1. En aplicación del Plan para la desescalada, el Ministro de Sanidad, a propuesta, en su caso, de las CCAA y de las ciudades de Ceuta y Melilla, y a la vista de la evolución de los indicadores sanitarios, epidemiológicos, sociales, económicos y de movilidad, puede acordar la progresión de las medidas aplicables en un determinado ámbito territorial
2. En el marco de las decisiones que se adopten sobre la progresión de las medidas de desescalada, las personas solo pueden desplazarse por el territorio de la provincia, isla o unidad territorial de referencia que se determine a los efectos de desescalada. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

OMSND/399/2020, BOE 9-5-20

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

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

3. El fichaje con huella dactilar debe ser sustituido por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Alternativamente, puede optarse por la desinfección del dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiéndolo a los trabajadores de esta medida.
4. Los centros deben realizar los ajustes en la organización horaria que resulten necesarios para evitar el riesgo de coincidencia masiva de personas, trabajadoras o no, en espacios o centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible máxima afluencia o concentración, atendiendo a la zona geográfica de la que se trate. Se considerará que existe riesgo cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo.
5. El titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros educativos y entidades debe asegurar, sin perjuicio de las especialidades en materia de limpieza y desinfección establecidas para sectores concretos, que se adoptan las medidas de limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros. En las tareas de limpieza debe prestarse especial atención a las zonas de uso común y a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos, perchas, y otros elementos de similares características. Las medidas de limpieza también, en su caso, deben extenderse a zonas privadas de los trabajadores, tales como vestuarios, taquillas, aseos, cocinas y áreas de descanso. Asimismo, cuando existan puestos de trabajo compartidos por más de un trabajador, la limpieza y desinfección del puesto debe realizarse tras la finalización de cada uso, con especial atención al mobiliario y otros elementos susceptibles de manipulación.

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

OIT. Lista de comprobación

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

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

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

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

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

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

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

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

RDLeg 1/2020, BOE 7-5-20

Resumen

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

Desarrollo

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

La refundición es consecuencia del mandato establecido tanto en la L 9/2015 disp. final 8ª (medidas urgentes en materia concursal) y posteriormente en la L 1/2019 disp. final 3ª (ley de secretos empresariales) que habilitaban al gobierno para aprobar un nuevo texto refundido. Esta autorización incluía la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que deban ser refundidos.

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

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

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

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

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

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

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

DGTr Criterio 29-4-2020

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

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

- En relación con la prohibición de despedir o extinguir contratos por causa de fuerza mayor o causas objetivas relacionadas con el COVID-19 durante el estado de alarma (RDL 9/2020 art.2): la extinción de los contratos es posible si se produce por causa de la jubilación del empresario persona física, sin ninguna relación con la fuerza mayor o

causas objetivas relacionadas con el COVID-19. Para ello se exige que la jubilación lleve consigo el cierre o cese de actividad, pues de lo contrario se produciría una sucesión de empresa.

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

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

RDL 17/2020, BOE 6-5-20

Resumen

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

Desarrollo

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

1. Pueden ser beneficiarios de la prestación, desde el 7-5-2020 y durante 2020, los artistas que a causa del COVID-19 no puedan continuar realizando su actividad. A estos efectos, el periodo de inactividad por esta causa se considera situación legal de desempleo y se podrá acceder a la prestación por desempleo si hubieran cubierto, al menos, 20 días de actividad y no hubiera optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria.

2. El nacimiento de la prestación se produce a partir del día siguiente a la presentación de la solicitud.
3. Para acceder a la prestación deben cumplirse los restantes requisitos para acceder a prestación por desempleo (LGSS art.266).
4. Es incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.
5. La duración de la prestación se establece en función los días de alta en seguridad social con prestación real de servicios en dicha actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

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

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

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

BNR 10/2020

Resumen

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

Desarrollo

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

1. Aplicación de la moratoria de cuotas para las empresas. La OM ISM/371/2020 ha establecido los 12 sectores que pueden solicitar la moratoria de las cotizaciones social

y, tras su publicación, la TGSS amplía la información ya publicada en anteriores boletines RED BNR 7/2020 y BNR 8/2020, estableciendo las siguientes especificaciones para su solicitud por las empresas a partir del 1-5-2020:

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

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

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

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

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

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

- no es necesario solicitar regularización a través del servicio de atención al autorizado, CASIA;
- si finalizado el ERTE de suspensión, continúa la situación de baja médica, el sistema calcula de nuevo la peculiaridad 23 a partir del fin del período con anotación de INACTIVIDAD;
- si es necesario solicitar regularización, entre otros, los supuestos en los que ERTE y baja médica se inician el mismo día y aquéllos en los que haya habido modificaciones de datos de la relación laboral desde el inicio de la INACTIVIDAD.

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

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

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

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

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

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

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

No obstante, existen supuestos en los que sigue siendo necesario solicitar la regularización porque se aplique la peculiaridad de baja médica y no de ERTE y exoneración (cuando ambas situaciones se inician el mismo día, hubiese habido

modificaciones de datos de la relación laboral desde el inicio de la INACTIVIDAD O en casos de recaída).

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

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

29. La DGTr aclara la aplicación de los ERTEs durante la fase de desconfinamiento

DGT 1-5-2020

Resumen

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

Desarrollo

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

1. Las empresas que estuviesen aplicando las ERTEs de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a ellos, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resumen

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

Desarrollo

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

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

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

4. El derecho al subsidio excepcional nace a partir del día siguiente a aquel en el que se haya extinguido el contrato de trabajo de duración determinada. Si este periodo corresponde a vacaciones no disfrutadas, el nacimiento del derecho se produce una vez finalicen.

5. La duración del subsidio excepcional es de un mes, ampliable y no puede percibirse en más de una ocasión.

6. La cuantía del subsidio es del 80% del IPREM, con independencia de que el contrato de duración determinada previamente extinguido haya sido de jornada completa o a tiempo parcial; y el pago se realiza por el SEPE a partir del mes siguiente al de la solicitud.

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

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

Resumen

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

Desarrollo

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

1. Beneficiarios son las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, que se encontrasen en alta con anterioridad al 14-3-2020 (fecha de la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria del COVID-19) y que con posterioridad a esta fecha se encontrasen en alguna de las siguientes situaciones:

- haber dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19;
- haberse extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido, desistimiento del empleador, por muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que determinen la extinción del contrato sean ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deban a la crisis sanitaria del COVID-19.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Cuantía. Se aplican las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, el beneficiario debe comunicar cualquier variación que se produzca en su situación laboral o en sus retribuciones a partir de la presentación de la solicitud y

durante la percepción del subsidio extraordinario, en el mismo momento en que se produzca la variación y como máximo en el plazo de 3 días naturales.

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

