

FORO

DE SEGURIDAD SOCIAL



2ª ÉPOCA
NÚMERO 28
DICIEMBRE 2020

SALUDO DE LA PRESIDENTA	4
-------------------------	---

EDITORIAL	5
-----------	---

ANÁLISIS Y DEBATE:

LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL A EMPRESAS, AUTÓNOMOS Y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN LA CRISIS DE LA COVID 19. JAVIER AIBAR BERNAD Y RASHID MOHAMED VÁZQUEZ.	8
---	---

REGULACIÓN, A PARTIR DE 1 DE OCTUBRE DE 2020, DE LOS ERTES Y CESES DE ACTIVIDAD VINCULADOS A LA COVID-19 " JOAQUÍN MUR TORRES.	38
--	----

EL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19 EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR PARTE DEL GOBIERNO DEL ESTADO. ANTONIO COMAS BARCELÓ.	68
---	----

VIDA ASOCIATIVA:

ENTREVISTA A SARA ASENJO SAIZ.	94
--------------------------------	----

SALUDO DE LA PRESIDENTA

Estimados lectores:

Entramos en otra etapa de nuestra revista Foro, con un nuevo Director y Consejo de redacción en un momento inédito y difícil que ha venido a cambiar nuestras vidas de forma personal y profesional. La Covid-19 presenta escenarios no contemplados, que necesariamente están poniendo a prueba estructuras básicas y fundamentales de nuestra sociedad, entre otras el propio sistema de Seguridad Social como instrumento absolutamente necesario en la cobertura de los estados de necesidad que se están produciendo y se producirán por efecto del virus. Conscientes de la situación, la Revista Foro como elemento de formación y difusión de los temas de Seguridad Social, en el ámbito de la Asociación del Cuerpo Superior de Técnicos de la Seguridad Social, ha elaborado este número eligiendo a prestigiosos autores que han elaborado los artículos sobre temas, que no es que sean solo de gran interés, es que están siendo vitales en el contexto actual de la pandemia, los ERTE, aplazamientos y exoneraciones de cuotas, tratamiento de la incapacidad temporal, entre otros, materias todas ellas de absoluta actualidad que consideramos necesario tratar en nuestra revista.

Asimismo, no puede olvidarse que la revista FORO, debe ser un altavoz de todos aquellos temas que afectan de una manera directa al Cuerpo Superior de Técnicos de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones como Cuerpo de la Administración General del Estado, por ello la revista cuenta con una sección de Vida Asociativa cuyo contenido debe ser precisamente el indicado, y a tal fin animo a nuestros asociados a que, con toda libertad, escriban todo aquello que consideren puede ser de interés para nuestro Cuerpo y en general para los intereses legítimos de la Organización a la que pertenecemos y con la que siempre estamos dispuestos a colaborar en la convicción de que lo que es bueno para este Cuerpo siempre mejora la estructura a la que pertenece.

Un saludo

María Jesús Esteban Baos
Presidenta de ATASS



Presentamos este número 28 de la revista Foro de Seguridad Social en un momento de cambios permanentes en materia de Seguridad Social.

Con este número de 2020 damos continuidad a la revista, que publicará un número anual, siendo un elemento importante que el Cuerpo Superior de Técnicos cuente con un espacio como este para la contribución al conocimiento y debate en materia de seguridad social así como, naturalmente, para albergar las reivindicaciones y reflexiones que la Asociación vaya elaborando.

Hay que agradecer a la hora de hacer posible esta tarea, las valiosas orientaciones del anterior Director de la Revista, José Agustín González Romo, y por supuesto el legado que igualmente nos dejan todos aquellos que trabajaron en la primera época de la revista. Además también es de justicia agradecer el esfuerzo compartido con mi amigo Guillermo L. Barrios Baudor, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que, como Presidente del Consejo de Redacción que se ha constituido para dar continuidad a los futuros números de la revista, ha colaborado intensamente conmigo en los trabajos de estos primeros números.

De igual forma dicho agradecimiento debe ser extensible al resto de compañeros del Consejo de Redacción que con su apoyo han dado un respaldo a la altura de lo que una revista como la del Cuerpo Superior de Técnicos se merece. Un Consejo de Redacción que cuenta con personas de una gran talla intelectual y gran trayectoria como Francisco Javier Aibar Bernad, Técnico de la Seguridad Social y que durante dos etapas ha sido Director General de la TGSS, María Lourdes Arastey Sahún, jurista de gran prestigio y Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, María Elena Crespo González, Técnica de la Seguridad Social y Vocal Asesora de la Dirección General de la TGSS, Belén del Mar López Insúa López, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y destacado miembro de la AESSS, María del Carmen Poyato López, Técnica de la Seguridad Social y Vocal Asesora de Gabinete, Raquel Presa García López, Técnica de la Seguridad Social y Subdirectora General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS y Borja Suárez Corujo, Profesor Titular de Universidad y Director General de Ordenación de la Seguridad Social. Sobre todos ellos podríamos extendernos infinidad de páginas relatando sus destacados currículums, pero bastará decir que para la Revista ha sido un gran respaldo gozar de su presencia en el Consejo de Redacción.

Hecho este agradecimiento al Consejo de Redacción, en cuanto a la estructura de la revista en los próximos números, la misma contará con dos bloques diferenciados. La primera sección de “Análisis/Debate”, al igual que en números anteriores, recogerá distintos artículos de interés en materia de seguridad social y servirá por tanto como espacio de debate, reflexión y contribución científica de trabajos relacionados con la

Seguridad Social realizados por técnicos, profesionales y estudiosos en la materia. Una segunda sección, denominada “Vida Asociativa”, será el espacio donde se recogerán distintos asuntos de interés para los funcionarios del Cuerpo Superior de Técnicos tales como información sobre las actividades realizadas por la asociación, publicaciones que recojan y defiendan las reivindicaciones de la asociación o entrevistas a compañeros del Cuerpo Técnico o responsables públicos de nuestra administración sobre las novedades y proyectos que le esperan a nuestra organización o sobre sus opiniones respecto a asuntos que preocupan al Cuerpo Superior de Técnicos.

En este número 28 de 2020 de la Revista Foro, como no podía ser de otra manera, los trabajos se ocupan de distintos aspectos asociados a la importantísima respuesta legal a la crisis asociada a la pandemia de la COVID 19 (sin considerar eso sí el ingreso mínimo vital también aprobado durante la crisis, pero que supone una medida estructural y que será el protagonista de los trabajos del número de 2021, que esperamos lanzar muy pronto).

Dentro de estos artículos de la sección Análisis/Debate, el primer trabajo, del que somos autores Francisco Javier Aibar Bernad y yo, repasa las distintas medidas adoptadas por el legislador para garantizar la necesaria protección a empresas, autónomos y trabajadores durante esta crisis, ocupándose este trabajo de materias tales como los aplazamientos, moratorias, exoneraciones de cuotas, protección por cese de actividad a los autónomos o distintas prestaciones a favor de los trabajadores con especial referencia a la configuración de la incapacidad temporal asociada al coronavirus.

De algunas de estas materias se ocupa también nuestro compañero Joaquín Mur Torres, a quien todos conocemos además de por su carrera (donde ha desarrollado distintas responsabilidades como la de ser Director Provincial) también por su importante labor de formación en materia de seguridad social y que en su trabajo repasa la regulación del cese de actividad y de los ERTes desde el Real Decreto-ley 8/2020 hasta el 30/2020.

Por último, otro compañero bien conocido por la Asociación, Antonio Comas Barceló, a quien la Asociación entregó la distinción ATASS tras su jubilación (habiendo sido Director Provincial de la TGSS de Baleares durante 19 años), escribe un artículo donde comparte sus reflexiones sobre el impacto económico de la COVID 19 y la necesidad de reforzar la financiación de la seguridad social para compensar el coste de las medidas adoptadas durante la crisis.

Finalmente el apartado Vida Asociativa de este número nos trae una entrevista a nuestra compañera del Cuerpo Superior de Técnicos, Sara Asenjo, quien ha desarrollado distintas responsabilidades en la Dirección Provincial del INSS de Madrid y con quien la Comisión Ejecutiva de la Asociación ha querido estrenar esta sección de la revista, incluyendo así la interesante perspectiva que aportan los funcionarios de ingreso más reciente a nuestro Cuerpo.

Por último el número incluye también una llamada a los autores que estén interesados para que envíen sus artículos a la revista: una vez superada la etapa de relanzamiento de la revista, se han elaborado unas normas de publicación a las que deberán ajustarse los trabajos que se publiquen a partir del número 30 y os animamos a elaborar vuestras contribuciones y remitirlas a la revista antes de septiembre de 2021.

Rashid Mohamed Vázquez
Director de la Revista Foro de Seguridad Social

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line extending to the right.

LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL A EMPRESAS, AUTÓNOMOS Y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA EN LA CRISIS DE LA COVID 19.

JAVIER AIBAR BERNAD.

TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

RASHID MOHAMED VÁZQUEZ.

TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La COVID 19 ha supuesto una pandemia sin precedentes que ha requerido de una respuesta no solo sanitaria, sino también social: se han adoptado multitud de cambios legales para hacer frente a las consecuencias de la COVID 19 con el fin de proteger trabajadores, autónomos y empresas y que son objeto de estudio en este trabajo. En concreto en esta publicación se estudiarán las medidas de Seguridad Social que han ofrecido protección a las empresas frente a las consecuencias económicas derivadas de esta crisis: aplazamiento especial para el pago de las deudas de Seguridad Social, moratorias de las cotizaciones sociales aprobadas para determinados sectores o exoneraciones en la cotización por parte de las empresas con expedientes de regulación temporal de empleos con causa en la COVID-19. Igualmente se repasa en este trabajo la protección ofrecida a los trabajadores por cuenta propia, estudiando por tanto la prestación extraordinaria por cese de actividad y la prolongación de dicha protección tras el estado de alarma. Finalmente se ofrece un repaso general de las distintas prestaciones aprobadas durante la crisis para ofrecer una adecuada protección a los trabajadores (incapacidad temporal, desempleo, ingreso mínimo vital) profundizando en el estudio detallado de la prestación de incapacidad temporal asociada al coronavirus y la gestión de la misma por parte de las empresas.

Palabras clave: Seguridad Social, covid 19, cotización, exoneraciones, aplazamiento, moratoria, acción protectora, incapacidad temporal.

I. INTRODUCCIÓN.

La COVID 19 ha supuesto una pandemia sin precedentes que ha requerido de una respuesta no solo sanitaria, sino también social: se han adoptado multitud de cambios legales para hacer frente a las consecuencias de la COVID 19 protegiendo a trabajadores, autónomos y empresas que serán objeto de estudio en nuestro trabajo.

En el primer bloque de este trabajo, se estudiarán las medidas de Seguridad Social que han ofrecido protección a las empresas frente a las consecuencias económicas derivadas de esta crisis, de ello se ocupan los epígrafes II, III y IV que respectivamente realizan un estudio del aplazamiento especial para el pago de las deudas de Seguridad Social, de las moratorias de las cotizaciones sociales aprobadas para determinados sectores y de la cotización por parte de las empresas con expedientes de regulación temporal de empleos con causa en la COVID-19, medidas todas ellas dirigidas a tratar de limitar las consecuencias negativas que sufrirían nuestras empresas y protegiendo así el empleo.

En un segundo bloque, que comprende los epígrafes V y VI, se estudiará la protección ofrecida a los trabajadores por cuenta propia, estudiando por tanto la prestación extraordinaria por cese de actividad y la prolongación de dicha protección tras el estado de alarma.

Finalmente en un tercer bloque el epígrafe VII ofrecerá un repaso general de las distintas prestaciones aprobadas durante la crisis para ofrecer una adecuada protección a los trabajadores. Por su parte los epígrafes VIII y IX profundizarán en el estudio detallado de la prestación de incapacidad temporal asociada al coronavirus, un desarrollo de la incapacidad temporal que, como veremos ha supuesto desde el inicio de la crisis una importante medida de protección a los trabajadores y que en su configuración también ha tratado de aliviar los costes soportados por las empresas.

II. EL APLAZAMIENTO ESPECIAL PARA EL PAGO DE LAS DEUDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Los requisitos para la solicitud y autorización del aplazamiento especial

El artículo 35 del RD-Ley 11/2020 estableció la posibilidad de que, tanto las empresas como los trabajadores autónomos, obtuviesen la autorización para disponer

de un aplazamiento especial del pago de sus deudas de Seguridad Social, cuyo plazo reglamentario de ingreso tuviese lugar entre los meses de abril y junio de 2020 .

Las solicitudes debían presentarse por las empresas, por los trabajadores por cuenta propia o por sus representantes o autorizados RED, en el registro electrónico de la Sede Electrónica de la Seguridad Social, accediendo a través de los sistemas de identificación electrónica. El procedimiento que debió seguirse era el ya previsto en la normativa de Seguridad Social, en la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) y en especial en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (en adelante RGRSS) y sus normas de desarrollo. Debemos recordar que el procedimiento para la autorización de aplazamientos de deuda no quedó suspendido por aplicación de la previsión del RD 463/2020, al ser iniciado por los interesados.

Conforme al citado artículo 35, a los aplazamientos que se autorizaron les resultó de aplicación un interés especial reducido del 0,5%, en lugar del contemplado con carácter general en el artículo 23.5 de la LGSS del 3,75%, que corresponde al interés de demora vigente para el año 2020.

Para que el solicitante pudiese obtener este aplazamiento especial debía cumplir varios requisitos principales:

- No estar disfrutando de un aplazamiento anterior.
- Realizar la solicitud antes del transcurso de los diez primeros naturales del plazo reglamentario de ingreso.
- Encontrarse al corriente en los pagos con la Seguridad Social.

En el artículo 35 del RD-Ley 11/2020 no se hizo referencia a la presentación de garantías, por lo que debió entenderse que eran de aplicación los requisitos generales que se recogen en la LGSS y en el RGRSS.

Por lo que se refiere a la autorización de los aplazamientos solicitados en el transcurso del periodo de alarma, la TGSS debió valorar muy especialmente las causas alegadas en el momento de decidir acerca de su autorización, así como el contexto social y económico por el que atra-

vesaba la sociedad y la economía, y la situación delicada de las empresas y los trabajadores autónomos. Sobre estas circunstancias llamaron la atención los RD-Leyes dictados en aquellos momentos, en los que se insistió en que las medidas adoptadas de carácter urgente, estaban dirigidas a dos ámbitos específicos, la salud pública y el económico, demandándose una respuesta inmediata.

Del mismo modo, en el artículo 35 del RD-L 11/2020 se citó de forma expresa que se podría solicitar el aplazamiento especial de conformidad con las condiciones establecidas en la normativa de Seguridad Social. Recordemos que las normas generales para la autorización de aplazamientos por la TGSS se encuentran en su regulación específica, esto es, en los artículos 20 de la LGSS y 31 y siguientes del RGRSS, en los que se concede un margen amplio de discrecionalidad a la TGSS para la correspondiente concesión.

El artículo 31.1 del RGRSS dispone que los órganos de la TGSS podrán conceder aplazamientos para el pago de deudas con la Seguridad Social, cuando la situación económico-financiera y demás circunstancias concurrentes, discrecionalmente apreciadas por el órgano competente para resolver, les impida efectuar el ingreso de sus débitos en los plazos y términos establecidos con carácter general en este Reglamento. En este sentido, la capacidad discrecional de la TGSS para valorar todas las circunstancias que concurriesen para la concesión, adquirió mayor protagonismo para proceder en su caso a la autorización del aplazamiento especial que estamos analizando. La función del aplazamiento adquirió mayor importancia, al tratarse de un mecanismo que permite a las empresas y trabajadores autónomos demorar sus pagos en coyunturas económicas difíciles como la derivada de la COVID-19, proporcionando viabilidad y seguridad a los solicitantes y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Para la tramitación administrativa del aplazamiento especial por la TGSS, se aclararon algunas cuestiones prácticas para agilizar y mejorar el procedimiento que debía seguirse.

Cuando se tratase de la solicitud de una empresa cuyo titular fuese un trabajador autónomo, y existiese la necesidad de obtener un aplazamiento de las deudas con

la Seguridad Social, tanto de la empresa como de las relativas al empresario como trabajador autónomo, debía presentarse una sola petición de aplazamiento, utilizando el formulario disponible en el Registro Electrónico de la Sede electrónica de la Seguridad. En dicho formulario se debería consignar el Número de afiliación correspondiente al trabajador autónomo y los códigos de cuenta de cotización (en adelante CCC) afectados por la solicitud, el régimen de Seguridad Social de cada uno de ellos, así como el periodo de la deuda por el que se solicitase el aplazamiento; en el caso de que se pidiese un aplazamiento por una deuda que no correspondía a periodos de liquidación COVID, la solicitud se tramitaría de acuerdo a las normas generales sin aplicación del tipo de interés reducido.

Debía presentarse una solicitud de aplazamiento distinta por cada mes de ingreso cuyo aplazamiento se solicitaba, en el plazo correspondiente.

Por otra parte, debían entenderse solicitudes de aplazamientos no acogidas al régimen especial establecido a consecuencia de la COVID, con aplicación por tanto del tipo de interés del 3,75%, las siguientes:

- Las presentadas fuera del plazo de los 10 primeros días del plazo reglamentario de ingreso.
- Las presentadas por otras vías diferentes al registro electrónico de la Seguridad Social.
- Las que formularan las empresas o los trabajadores autónomos que ya tuvieran otro aplazamiento en vigor anterior a los meses en los que se extendió esta medida o deuda de periodos anteriores.

Aun cuando las empresas solicitasen la autorización de este tipo de aplazamiento especial, era necesario que siguiesen presentando las liquidaciones por el sistema de liquidación directa.

2. La modificación de las cuantías y de la determinación de funciones para la gestión de los aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social

Mediante la Resolución de la TGSS del día 6 de abril de 2020 (BOE de 9 de abril), (en adelante RTG2020), se

variaron algunos de los requerimientos exigidos para obtener la autorización de aplazamientos de las deudas de la Seguridad Social, e igualmente se fijaron nuevos tramos de cuantías para establecer los órganos competentes de la TGSS para resolver sobre la autorización.

Según se establece en el preámbulo de la RTG2020, las razones que llevaron a adoptar esas modificaciones, tuvieron su causa en la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 y su incidencia en la liquidez de las empresas y de los trabajadores autónomos, que podía determinar un incremento en el número de solicitudes de dichos aplazamientos.

Estos cambios realizados para la gestión de los aplazamientos resultaron de aplicación con carácter general, y afectaron por tanto a todas las solicitudes realizadas desde el 10 de abril de 2020, día siguiente de la publicación en el BOE de la norma.

A continuación vamos a analizar las modificaciones llevadas a cabo.

A) Fijación de nuevas cuantías para determinar el órgano competente para la autorización de los aplazamientos de deudas con la Seguridad Social:

Las cuantías vigentes en materia de aplazamientos para el pago de deudas con la Seguridad Social, hasta su modificación, estaban establecidas en la Resolución de la TGSS de 16 de julio de 2004 (BOE de 31 de julio). La Instrucción primera de la RTG2020 modificó las reglas por las que se determinaban los órganos competentes de la TGSS para resolver sobre la autorización del aplazamiento, quedando establecidas de la siguiente forma:

1.- Los Jefes de las Unidades de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social y los Directores de las Administraciones de la Seguridad Social, con independencia del periodo de recaudación en que se encontrase la deuda, resolverán las solicitudes de aplazamientos hasta 150.000 €. Con anterioridad la cuantía alcanzaba hasta 90.000 €.

Hasta esta reforma, la competencia en este tipo de aplazamientos entre ambos órganos se distribuía en función

de que, o bien la totalidad de la deuda se encontrase todavía en periodo voluntario de recaudación, sin que sobre la misma se hubiese emitido providencia de apremio, en cuyo caso resolvía el aplazamiento la Administración de la Seguridad Social, o bien sobre la totalidad o parte de la deuda aplazable se hubiese expedido providencia de apremio, resolviendo en este supuesto la Unidad de Recaudación Ejecutiva.

En la nueva adaptación que efectúa la RTG2020 respecto de la competencia para tramitar y autorizar los aplazamientos por una deuda hasta 150.000 €, cualquiera de las dos Unidades de la TGSS podría resolver la petición. Para tales supuestos, entendemos que era necesario establecer las reglas sobre distribución interna de las solicitudes en el ámbito de cada Dirección Provincial para su tramitación.

2.- Los Subdirectores Provinciales de Procedimientos Especiales o, en otro caso, los Subdirectores Provinciales de Recaudación Ejecutiva o de Gestión Recaudatoria, según determinase el respectivo Director Provincial de la TGSS, resolverán las solicitudes cuya cuantía oscile entre 150.001 a 300.000 € (con anterioridad de 90.001 a 180.000 €)

3.- Los Directores Provinciales de la TGSS, conocerán las peticiones de aplazamientos de entre 300.001 a 1.000.000 € (antes de la reforma entre 180.001 a 600.000 euros).

4.- El Subdirector General de Procedimientos Ejecutivos y Especiales de Recaudación de la TGSS será competente para los aplazamientos cuya cuantía se encuentre entre 1.000.001 y 2.500.000 € (antes de la reforma, de 600.001 a 1.500.000 euros).

5.- El Director General de la TGSS resolverá los aplazamientos de más de 2.500.000 € (anteriormente, más de 1.500.000 euros), aunque conforme al artículo 10.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, siempre quedará abierta la posibilidad de que el Director General avoque para sí la resolución de cualquier aplazamiento solicitado³.

B) Modificación de la cuantía aplazable que daba lugar a la obligación de constituir garantías:

Hasta la publicación en el BOE de la RTG2020, se preveía en el artículo 33.4.b) del RGRSS, como uno de los supuestos en que no resultaba necesaria la constitución de garantías para asegurar el cumplimiento del aplazamiento, que el total de la deuda aplazable fuese igual o inferior a 30.000 € o que, siendo la deuda aplazable inferior a 90.000 €, se acordase que se ingresase al menos un tercio de esta última antes de que hubiesen transcurrido diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes.

La RTG2020, en su Instrucción segunda elevó las citadas cuantías, de manera que en la actualidad no resulta obligatoria la constitución de garantías cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000 €, o si resultando la deuda aplazable inferior a 250.000 €, se acuerda que se ingrese al menos un tercio de esta última antes de que hayan transcurrido diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes.

Parece claro que la razón de esta medida es, de una parte facilitar a las empresas y a los trabajadores autónomos que precisen un aplazamiento, que puedan acceder al mismo sin la carga adicional de aportar garantías por un valor más elevado, y de otra, dotar de una mayor agilidad al procedimiento administrativo ya que se podrá prescindir en muchos casos del trámite de comprobación de la calidad y la suficiencia de las garantías. Debemos recordar que prácticamente todos los aplazamientos que se solicitan a la TGSS, son de una cuantía inferior a 150.000 €, por lo que la aportación de garantías será la excepción.

C) Recursos cuya gestión recaudatoria esté reservada a los órganos centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social:

Para cuando se trate de recursos cuya gestión recaudatoria esté reservada a los órganos centrales de la TGSS, la Instrucción primera de la RTG2020 declara competentes para la resolución del aplazamiento, al Subdirector General de Procedimientos Ejecutivos y Especiales de Recaudación de la TGSS, si la cuantía no excede de 2.500.000 €, y al Director General de la TGSS cuando la cuantía exceda de dicho importe. En este caso asimis-

mo se modificó la cuantía que establece la competencia, que anteriormente era de 1.500.000 €.

3. Medidas adoptadas para proporcionar mayor seguridad jurídica y simplificación al procedimiento administrativo de resolución del aplazamiento especial

Hemos señalado que el artículo 35 del RD-Ley 11/2020 recogió la posibilidad de que tanto las empresas como los trabajadores autónomos, obtuviesen la autorización para disponer de un aplazamiento especial del pago de sus deudas de Seguridad Social, cuyo plazo reglamentario de ingreso tuviese lugar entre los meses de abril y junio de 2020. En el Preámbulo del Real Decreto-Ley 15/2020 se anunció la modificación del citado artículo 35, con la finalidad de obtener una mayor seguridad jurídica y una simplificación en el desarrollo del procedimiento administrativo que debía seguirse para la tramitación del aplazamiento especial, dado el elevado número de solicitudes que se registraron desde su entrada en vigor.

Se destacó también en el Preámbulo del RD-L 15/2020 que se simplificaba el procedimiento de resolución del aplazamiento, con independencia del número de mensualidades que comprendiese, fijándose un criterio homogéneo en la determinación del plazo de amortización mediante el pago escalonado de la deuda, estableciéndose el efecto jurídico de la solicitud hasta la resolución del procedimiento en relación con la suspensión de los plazos administrativos contemplada en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

La modificación de la regulación de los aplazamientos a la que nos estamos refiriendo se llevó a cabo en la disposición final décima, apartado cuatro, del RD-L 15/2020. Para ello se varió en parte el contenido del RD-L 11/2020, y en particular las reglas sobre los aplazamientos de las deudas de Seguridad Social, introduciéndose modificaciones en el artículo 35 del RD-L mencionado.

En ese sentido, las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la

Seguridad social o las personas autorizadas para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (en adelante Sistema RED), siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrían solicitar el aplazamiento para el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tuviese lugar entre los meses de abril y junio de 2020, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, pero con las siguientes particularidades:

- Se reiteró que sería de aplicación un interés del 0,5 % en lugar del previsto en el artículo 23.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Las solicitudes de aplazamiento deberían efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a cada uno de los meses de abril, mayo y junio de 2020.
- El aplazamiento se concedería mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprendiese, amortizándose mediante pagos mensuales y determinándose un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquel se hubiese dictado, sin que excediese en total de 12 mensualidades. Para este supuesto la TGSS no dispuso de su capacidad discrecional para determinar el periodo amortización.
- La solicitud de este aplazamiento determinaría la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas por el mismo, y asimismo que el deudor fuese considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dictase la correspondiente resolución.

Igualmente se declaró incompatible el aplazamiento especial con la moratoria regulada en el RD-L 15/2020 y que más adelante analizamos. Por ello se estableció que las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se hubiese solicitado la citada moratoria se tendrían por no presentadas, si al solicitante se le hubiese concedido esta última.

III. AUTORIZACIÓN DE UNA MORATORIA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

La moratoria para el ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social fue inicialmente regulada por el RD-L 11/2020, que en su artículo 34 habilitó a la TGSS para reconocerla por un periodo de hasta seis meses, sin aplicación de interés, a los trabajadores por cuenta propia y a las empresas que lo solicitasen, siempre que se cumpliesen los requisitos y condiciones que se establecerían más adelante mediante una Orden del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Determinó el RD-Ley 11/2020 que la moratoria, cuando fuese concedida, comprendería el pago de las aportaciones empresariales por la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta y las cuotas de los trabajadores autónomos. Los periodos que podrían comprender las moratorias eran:

- En el caso de las empresas, entre los meses de abril y junio de 2020.
- En el caso de los trabajadores por cuenta propia, entre mayo y julio de 2020.

Más adelante la Orden Ministerial 371/2020, desarrolló a través de su artículo único, el mencionado artículo 34 del RD-L 11/2020, estableciendo la relación de actividades económicas que podrían acogerse a la moratoria en el pago de cotizaciones sociales. Así, la moratoria en el pago de cotizaciones sociales resultaba de aplicación a las empresas y a los trabajadores por cuenta propia cuya actividad económica, de una parte no se encontrase suspendida con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, y de otra, estuviese incluida en los siguientes códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas: 119 (Otros cultivos no perennes), 129 (Otros cultivos perennes), 1812 (Otras actividades de impresión y artes gráficas), 2512 (Fabricación de carpintería metálica), 4322 (Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado), 4332 (Instalación de carpintería), (Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco), 4719 (Otro

comercio al por menor en establecimientos no especializados), 4724 (Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados), 7311 (Agencias de publicidad), 8623 (Actividades odontológicas), 9602 (Peluquería y otros tratamientos de belleza).

Otro requisito que dispuso el RD-L 11/2020 para tener acceso a la moratoria, fue el de no haber quedado suspendidas las actividades que realizasen las empresas y trabajadores autónomos con ocasión del estado de alarma declarado. Por consiguiente, la moratoria no sería de aplicación a los CCC por los que las empresas hubiesen obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta reguladas en el artículo 24 del RD-Ley 8/2020, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor a que se refiere dicho artículo.

Para agilizar y facilitar la petición, las solicitudes de moratoria pudieron presentarse, en el caso de las empresas y los trabajadores autónomos que actuasen a través de un autorizado RED, a través del Sistema RED. El autónomo que no tuviese asignado ningún autorizado RED debió realizar la petición a través del servicio en la Sede Electrónica de la Seguridad Social (todo ello conforme a la disposición adicional decimosexta del RD-Ley 11/2020 sobre habilitación a los autorizados del Sistema RED).

Las solicitudes de moratoria debieron dirigirse a la TGSS dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los periodos de devengo señalados, sin que en ningún caso procediese la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso hubiese finalizado con anterioridad a la petición.

Las empresas debieron presentar solicitudes individualizadas por cada CCC, donde figurasen de alta las personas trabajadoras respecto de los que se solicitaba la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Recordemos que la figura de la moratoria está prevista en el artículo 37 del RGRSS, donde se establece que

podrá autorizarse cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten a un determinado sector de actividad o ámbito geográfico, que dificulten el cumplimiento de la obligación de cotizar. Para ello el Gobierno debe dictar para cada caso un Real Decreto, autorizando a los responsables de pago afectados a realizar el ingreso de las cuotas en plazos o condiciones distintas a los previstos en el mencionado Reglamento o autorizadas en su aplicación.

El RGRSS señala asimismo que las moratorias se regularán por las disposiciones contenidas en el Real Decreto que las establezca y, en lo no previsto en ellas, por lo dispuesto en el propio RGRSS y en sus normas de desarrollo. El incumplimiento de las condiciones de la moratoria determina la resolución de ésta, dando lugar a la reclamación de la deuda pendiente por la TGSS, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación en período voluntario y en vía de apremio establecido en el RGRSS

La concesión de la moratoria se comunica al interesado por la TGSS dentro del plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud, a través de los mismos medios que los previstos para su petición. En todo caso se entenderá que existe autorización tácita si la TGSS aplica la moratoria en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

Las solicitudes se pudieron formalizar por cada período de liquidación respecto del que se pretendía acceder a la moratoria para el pago de las cuotas, o mediante una solicitud que comprendiese varios períodos de liquidación consecutivos.

El plazo del que dispusieron las empresas para la presentación de las solicitudes de moratoria, quedó establecido de la siguiente forma:

- Entre el 1 y el 10 de mayo: solicitud de la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de abril, mayo y/o junio de 2020. Es decir, solicitud de moratoria de todos los períodos de liquidación indicados, de solo uno de ellos o de dos.

- Entre el 1 y el 10 de junio: solicitud de la moratoria de las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de mayo y/o junio de 2020. De la misma forma al caso anterior, solicitud de moratoria de los dos períodos de liquidación indicados, o solo de uno de ellos.

- Entre el 1 y el 10 de julio: solicitud de la moratoria de las cuotas correspondientes al período de liquidación de junio.

La liquidación de cuotas debía presentarse y gestionar en todo caso ante la TGSS conforme a los plazos y procedimientos establecidos; en caso contrario quedaba sin efecto la moratoria solicitada. Es decir, la moratoria no eximía a las empresas de presentar las liquidaciones de cuotas a través de los procedimientos y plazos ya establecidos, así como a efectuar el ingreso de las aportaciones de los trabajadores por cuenta ajena o de los asimilados a éstos.

Las características que recogía esa moratoria fueron novedosas en el ámbito de la Seguridad Social en cuanto a su extensión, ya que hasta ese momento las autorizadas se habían limitado a criterios geográficos, como consecuencia de catástrofes naturales o situaciones similares, pero nunca se habían autorizado a nivel sectorial.

IV. LA REGULACIÓN DE LA COTIZACIÓN PARA LAS EMPRESAS A LAS QUE SE AUTORIZÓ UN EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO, QUE TUVIESE SU CAUSA DIRECTA EN PÉRDIDAS DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DE LA COVID-19

En el Capítulo segundo del RD-Ley 8/2020, en sus artículos 22 y siguientes, se establecieron medidas especiales para la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos, y se dispuso una exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social en los casos de fuerza mayor. A continuación vamos a analizar la regulación de las particularidades sobre cotización para las empresas a las que se autorizó un expediente de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE), que tuviese su causa directa en la pérdida de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma.

En primer lugar, y acerca de la determinación de la fuerza mayor, el artículo 22.1 del citado RD-Ley 8/2020, estableció que tendrían la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada con causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que implicasen la suspensión o la cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas o las mercancías, falta de suministros que impidiesen gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que quedasen debidamente acreditados.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista, debería ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que fuese el número de personas trabajadoras afectadas. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud resultó potestativa para la autoridad laboral, debía trasladarse en el plazo improrrogable de cinco días (la regla general de que este informe fuese vinculante quedó exceptuada para el periodo previsto para las medidas excepcionales).

Si bien con carácter general en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la empresa está obligada al ingreso de su aportación, el RD-L 8/2020 acogió como excepción que en los ERTE autorizados por fuerza mayor temporal vinculada a la COVID-19, la empresa, si disponía de menos de 50 personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social el día 29 de febrero de 2020, quedaba exonerada del abono de la aportación empresarial, incluida la cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Si la empresa, el día 29 de febrero de 2020, mantenía 50 o más personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social, la exoneración de cuotas alcanzaba el 75% de la aportación empresarial correspondiente al periodo de suspensión o de reducción de jornada.

En el caso de las reducciones de jornada de trabajo, la empresa quedaba obligada al ingreso de las aportaciones, tanto de las propias como de la persona trabajadora respecto de la parte de la jornada de trabajo en la que se prestaba la actividad, y era exonerada del pago de las cuotas de la parte de la jornada de trabajo no realizada.

La exoneración del abono de la cuota empresarial se mantendría mientras durase el periodo de suspensión de contratos o la reducción de jornada.

La exoneración de cuotas se aplicó por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas era suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) procediese al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se tratase.

Es importante destacar que la exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social en los casos de fuerza mayor, no conllevaría pérdida de derechos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

En cuanto a las particularidades para las situaciones de los ERTE,s en materia de afiliación, destacamos las siguientes:

- La comunicación a la TGSS de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE se realizó por los procedimientos habituales de variación de datos en el ámbito de afiliación. Se procedió de la misma manera cuando finalizó la suspensión del contrato o la reducción de la jornada.
- Las citadas situaciones se pudieron comunicar desde el mismo día en que se inició la situación hasta el penúltimo día del mes posterior.
- Con carácter general no debió darse de baja en la Seguridad Social a las personas trabajadoras a las que se suspendió su contrato de trabajo. Pero si la persona tra-

bajadora durante el período de suspensión de contrato no percibía la prestación de desempleo correspondiente, debía causar baja en la Seguridad Social. Una vez finalizada la suspensión debía volver a causar alta en el sistema.

1. Concreción del tratamiento especial de la fuerza mayor para los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la Covid-19

Ya hemos mencionado que en el Capítulo segundo del RD-Ley 8/2020, en sus artículos 22 y siguientes se establecieron medidas especiales para la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos, y se dispuso una exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social en los casos de fuerza mayor.

Respecto a lo anterior, la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 15/2020, en su apartado segundo, estableció la novedosa posibilidad de la existencia de fuerza mayor parcial. En el preámbulo de esta norma se señala a este respecto que la necesidad de acudir a medidas especiales de ajuste en el ámbito laboral venía impuesta, en muchos supuestos, por las circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa descritas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020. Se señaló asimismo que el concepto de fuerza mayor recogido en el Real Decreto-Ley 8/2020 era de creación legal y concreción administrativa, siempre directamente vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria.

Conforme a la modificación del artículo 22 citado recogida en la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 15/2020, la fuerza mayor podría ser parcial. En este sentido, esa figura podría no extenderse a toda la plantilla, en aquellas empresas que desarrollasen actividades consideradas esenciales durante la crisis, concurriendo la causa descrita en el artículo 22 en la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencial.

Acerca de la determinación de la fuerza mayor, siguió vigente lo establecido en el artículo 22.1 del RD-Ley 8/2020, en el que como ya hemos señalado se recogen las situaciones que daban lugar a aquélla.

La disposición final octava del Real Decreto-Ley 15/2020, en su apartado segundo, contempló asimismo que en relación con las actividades que debían mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, con otras normas de rango legal o con las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo cuarto del Real Decreto 463/2020, se entendería que concurría asimismo la fuerza mayor respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

2. Medidas sociales adoptadas a través del Real Decreto-Ley 18/2020, en defensa del empleo

Entre otro tipo de consideraciones, se puso énfasis en el Preámbulo del Real Decreto-Ley 18/2020 en que las medidas que recoge fueron producto del diálogo social y del acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno. En esta norma se destacó que con las medidas propuestas se pretendía dar una respuesta adecuada para que las empresas adoptasen los ajustes dinámicos necesarios que les permitiesen transitar hasta un escenario de nueva normalidad, salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

Se citó igualmente en el Preámbulo que procedía seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de las restricciones o pérdidas de actividad incluidas en el citado artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020 y que aún persistían, siguiesen imposibilitadas para recuperar su actividad.

De esta forma se considerarían en situación de fuerza mayor parcial derivada de la COVID-19, aquellas empresas y entidades a las que se les hubiese reconocido un ERTE conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en el que las causas descritas en dicho precepto, y por razón de las cuales se aplicaron las distintas medidas de flexibilidad en forma de suspensiones o reducciones de jornada, permitiesen la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

El objetivo que se procuraba a través del Real Decreto-Ley 18/2020, según su Preámbulo, era facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que supongan un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. De otra parte se mantuvieron las causas y las medidas extraordinarias incluidas en el Real Decreto-Ley 8/2020, con lo que se atendía de la misma forma a las necesidades planteadas inicialmente. Con ello las empresas pudieron recuperar la totalidad o parte de su actividad si las personas trabajadoras volvían a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial.

La fuerza mayor a la que nos estamos refiriendo se extendió al periodo en el que estuvieran afectadas las empresas por las causas descritas en el Real Decreto 8/2020, de forma que impidiesen el reinicio de la actividad, así como al periodo que durasen las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

3. Distinción entre las situaciones de fuerza mayor total y la fuerza mayor parcial derivadas de covid-19

A continuación analizamos las medidas que contiene el Real Decreto-Ley 18/2020 y que afectan al ámbito de la cotización a la Seguridad Social. En su artículo primero distingue entre la situación de fuerza mayor total derivada de la COVID-19 de las empresas que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y las empresas en situación de fuerza mayor parcial derivada de COVID-19, que tuviesen reconocido un ERTE autorizado asimismo en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitiesen la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades debían proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Para que la TGSS exonerase a las empresas y entidades

que hubiesen accedido a un ERTE encontrándose en una situación de fuerza mayor total o parcial (conforme al artículo primero del Real Decreto-Ley 18/2020), del abono de la aportación empresarial prevista para cada caso, en los porcentajes establecidos y respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que la empresa contara con un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y:

- Continuase, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor total derivada de la COVID-19, por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo y que impidan el reinicio de su actividad, o
- Se encontrase, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor parcial derivada de la COVID-19, por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo que permitiesen la recuperación parcial de su actividad.

2. Que la empresa en situación de fuerza mayor parcial procediese a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por la regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

3. Que las empresas comunicasen a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, el ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.

4. Que las empresas informasen al SEPE sobre:

- a.- Las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo, y
- b.- Las variaciones que se refiriesen 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, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectaran a la actividad de la empresa permitiera la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

5. Que las empresas informasen a la TGSS sobre:

a.- La situación de fuerza mayor total o parcial respecto de cada CCC, mediante una declaración responsable que deberían presentar antes de que se solicitase el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED, y

b.- La identificación de las personas trabajadoras afectadas, y el periodo de la suspensión o reducción de jornada que correspondiese a cada una de las citadas personas.

Sin perjuicio de las comunicaciones que se efectuasen ante la TGSS, esta establecería con el SEPE, tal y como se contempló en el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, los sistemas de comunicación necesarios para verificar que se ha producido el reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate y para verificar el contenido de las declaraciones responsables. Esta forma de coordinación la recogemos más adelante.

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización aplicables a las empresas con un expediente de regulación temporal de empleo a causa de una situación de fuerza mayor total o fuerza mayor parcial vinculada a la Covid-19

El artículo cuarto del Real Decreto-Ley 18/2020 sobre medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las reguladas en su artículo 1, recogió diferentes propuestas adicionales de cotización que a continuación desarrollamos.

Conforme al artículo 4.1 del citado Real Decreto-Ley, la TGSS exoneraría respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades en situación de fuerza mayor total derivada de la COVID-19, del abono de la aportación empresarial y por los conceptos de recaudación conjunta, siempre que el día 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos, en situación de alta en

la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzaría al 75 % de la aportación empresarial.

De otro lado el artículo 4.2 del Real Decreto-Ley estableció que las empresas en situación de fuerza mayor parcial quedaban exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en determinados porcentajes y condiciones.

De esta forma, los porcentajes en que eran exoneradas las empresas en su aportación empresarial por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta, según la situación fuerza mayor en la que se hallen respecto a lo regulado en el artículo 4.1.y 2 del Real Decreto-Ley 18/2020, fueron los siguientes:

1) Expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada a la COVID-19, para las cuotas devengadas en marzo y abril de 2020 (artículo 24.1 RD-Ley 8/2020):

a. Exoneración del 100% para las empresas con un plantilla de menos de 50 trabajadores el 29 de febrero de 2020.

b. Exoneración del 75% para las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores el 29 de febrero de 2020.

2) Expedientes de fuerza mayor total contemplados en el artículo 1.1 del RD-Ley 18/2020, para las cuotas devengadas en mayo y junio de 2020):

a. Exoneración del 100% para las empresas con una plantilla menos de 50 trabajadores en 29 de febrero de 2020.

b. Exoneración del 75% para las empresas con una plantilla más de 50 trabajadores el 29 de febrero de 2020.

3) Expedientes de fuerza mayor parcial contemplados en el artículo 1.2 del RD-Ley 18/2020, para las cuotas devengadas en mayo y junio de 2020:

a. Personas trabajadoras que reiniciasen su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE.

i. Las empresas con una plantilla menos de 50 trabajadores en 29 de febrero de 2020: exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio.

ii. Las empresas con una plantilla más de 50 trabajadores en 29 de febrero de 2020: exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

b. Personas trabajadoras que continuasen con su actividad suspendida a partir de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE

i. Las empresas con una plantilla menos de 50 trabajadores en 29 de febrero de 2020: exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

ii. Las empresas con una plantilla más de 50 trabajadores en 29 de febrero de 2020: exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio.

El apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020 estableció que para que las exenciones resultasen de aplicación, la empresa debía comunicar a la TGSS que se encontraba:

- En situación de fuerza mayor total derivada de la COVID-19 por estar afectada por las causas referidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 que impidan el reinicio de su actividad,
- En situación de fuerza mayor parcial derivada de la COVID-19 desde el momento en que las causas reflejadas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 permitan la recuperación parcial de su actividad.

Esta comunicación se realizaba mediante la denominada declaración responsable, por cada CCC y antes de que se solicitase el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED.

Conforme al apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/2020, a los efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, resultaba suficiente la verificación de que el SEPE procedía al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se tratase. La TGSS podría establecer los siste-

mas de comunicación necesarios con el SEPE, para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

El artículo 4, apartado 5 de la citada norma, estableció que las exenciones en la cotización contenidas en ese artículo no tendrían efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Finalmente el artículo 6 del Real Decreto-Ley 18/2020 excluyó a las empresas y entidades que tuviesen su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente, de la posibilidad de acogerse a los ERTE regulados en el artículo 1 de la citada norma, y por consiguiente les impide beneficiarse de la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

5. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos en los sectores vinculados a la actividad turística

El artículo 13 del RD-Ley 7/2020 estableció que las empresas, (excluidas las del sector público), dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, comercio y hostelería, siempre que se encontrasen vinculadas a dicho sector, y que generasen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio e iniciasen o mantuviesen en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo discontinuo, podían aplicar una bonificación del 50% en dichos meses aplicable a las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos las personas trabajadoras.

La bonificación regulada en el citado artículo 13 era de aplicación en todo el territorio nacional, salvo en las Comunidades Autónomas de Illes Balears y Canarias, para los meses de febrero y marzo de 2020, donde sería

de aplicación en ese periodo la bonificación establecida en el artículo dos del Real decreto ley 12/2019 de 11 de octubre, por el que se adoptaron medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Tomás Cook.

Lo dispuesto en el artículo 13 tendría un ámbito temporal desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Para poder ser calculada la bonificación en la liquidación de cuotas, las empresas tuvieron que informar sobre las personas trabajadoras a las que resultaba de aplicación, calculándose aquella automáticamente por la TGSS, una vez comunicada la situación.

V. LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA LOS TRABAJADORES AUTONOMOS. LA EXENCIÓN DEL PAGO DE LA COTIZACIÓN. LA PRESTACIÓN ESPECIAL POR CESE DE ACTIVIDAD

Todos los autónomos obligados a un cese en su actividad o negocio a consecuencia de la Covid-19 y que en su caso sufrieron una disminución de sus ingresos empresariales del 75% tuvieron derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad que fue equivalente al 70% de la base reguladora, lo que representó una cuantía mínima de 661 euros.

La segunda medida consistió en que los autónomos en dicha situación quedaron exentos de pagar cotizaciones a la Seguridad Social. Sólo deberían abonar la cotización correspondiente a los días anteriores a la declaración de estado de alarma. No obstante, si se ingresaron las cuotas del mes completo por no haber sido reconocida la situación de cese de actividad, ni concedida la prestación con anterioridad al abono, la TGSS devolvió de oficio o a petición del interesado, la parte correspondiente al periodo que estuviera percibiendo la prestación de cese de actividad.

Asimismo en el artículo 34 del RD-Ley 11/2020 se estableció la tercera de las medidas dispuestas para los trabajadores autónomos, la autorización de una moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social, a la que ya hemos hecho referencia.

1. La prestación extraordinaria por cese de actividad

a) Requisitos para la obtención de la prestación por cese de actividad:

En el artículo 17 del RD-Ley 8/2020, se estableció esta prestación extraordinaria por cese de actividad, para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Dicha norma previó como hemos señalado que, con carácter excepcional y con una vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalizase el estado de alarma, los trabajadores por cuenta propia cuyas actividades quedaron suspendidas, o cuya facturación en el mes anterior al que se solicitase la prestación quedó reducida al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrían derecho al reconocimiento de la prestación extraordinaria por cese de actividad. Con más concreción, los requisitos para poder acceder a la prestación por cese de actividad fueron:

- Encontrarse afiliado y en alta en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia (en adelante RETA) o, en su caso, como trabajadores autónomos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (en adelante RETM).
- Si la actividad del trabajador autónomo no quedaba suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, por el que se declaró el estado de alarma, debería acreditarse la reducción de su facturación en al menos un 75%, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- El trabajador autónomo debería encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitó al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingresase las cuotas debidas. Asimismo aquel tuvo la posibilidad de obtener la auto-

rización de un aplazamiento para el pago de sus deudas con la Seguridad Social y así regularizar su descubierto.

b) Importe de la prestación:

La cuantía de la prestación regulada se determinaría aplicando el 70% a la base reguladora del trabajador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 339 LGSS. Cuando no se acreditase el período mínimo de cotización para tener derecho a esa prestación, la cuantía sería, como hemos señalado, el equivalente al 70% de la base mínima de cotización en el RETA o, en su caso, en el RETM.

Se contempló una duración de la prestación extraordinaria por cese de actividad de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalizase el estado de alarma.

El tiempo de percepción de la prestación se entendió como cotizado y no reduciría los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pudiera tener derecho en el futuro. La percepción se declaró incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

c) Posibilidad de ingreso fuera de plazo, sin recargo, de las cotizaciones devengadas por los días efectivamente trabajados por los trabajadores autónomos que hubiesen suspendido su actividad:

La disposición final primera del RD-Ley 11/2020 modificó el artículo 17.1 del RD-Ley 8/2020, para de esta forma permitir a los trabajadores autónomos que hubiesen suspendido su actividad y pasasen a percibir la prestación por cese de actividad, sin haber ingresado en plazo las cotizaciones sociales correspondientes a los días efectivamente trabajados del mes de marzo, que pudieran abonarlas fuera de plazo sin recargo.

d) Actuaciones en el ámbito de afiliación:

Dado que la prestación extraordinaria de cese de actividad se gestionaba por las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (en adelante MCSS) o por el Instituto Social de la Marina (en adelante ISM), de acuerdo con

lo establecido por el artículo 346 de la LGSS, el inicio y el fin de la percepción de la misma debía ser comunicado por aquellos a la TGSS.

Los periodos de percepción de esta prestación extraordinaria se identificarían por la TGSS, siempre en función de la información que remitiesen las Mutuas o el ISM, permitiéndose la compatibilidad de la situación de alta en el RTETA o RETM, con el percibo de la prestación extraordinaria. Por tanto, no debería tramitarse una baja en los citados Regímenes Especiales, tanto si se mantenía o no la actividad profesional o económica, por el solo hecho de acceder a la prestación extraordinaria.

e) La gestión de la prestación extraordinaria por cese de actividad de los trabajadores autónomos que no hubiesen optado por una mutua:

Por la disposición adicional octava del Real Decreto-Ley 15/2020, apartado primero, se adoptaron medidas para traspasar a las MCSS la gestión de la prestación extraordinaria de cese de actividad contemplada en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de aquellos autónomos que no hubiesen ejercitado la opción prevista en el artículo 83.1.b) LGSS, dentro del plazo establecido por la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

En el Preámbulo del Real Decreto 15/2020 se recordaba que los trabajadores autónomos tuvieron de plazo hasta el mes de junio de 2019 para realizar la opción por alguna MCSS, para la gestión de determinadas prestaciones de Seguridad Social. Pero un colectivo de unos 50.000 autónomos no llevaron a cabo la opción por lo que estos debían realizar (de forma masiva) la solicitud de cese de actividad, para lo que se estableció en el RD-Ley que podrían optar por una Mutua al tiempo de solicitar el cese, y así garantizar que la nueva entidad les pudiera reconocer el derecho a la prestación y facilitar su tramitación.

De esta forma en la Disposición adicional décima del Real Decreto-Ley 15/2020, se determinó que aquellos

trabajadores que no hubiesen optado por una Mutua en su momento, deberían ejercitar la opción y formalizar el correspondiente documento de adhesión en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma. Dicha opción surtiría efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo de tres meses.

Prosiguió la disposición adicional décima señalando que, una vez transcurrido el plazo para llevar a cabo la opción indicada, sin que el trabajador hubiere formalizado el correspondiente documento de adhesión, se presumiría que había optado por la Mutua con mayor número de trabajadores autónomos asociados en la provincia del domicilio del interesado, produciéndose automáticamente la adhesión con efecto desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización del plazo de tres meses.

2. Exención de la obligación de cotizar durante el tiempo de percepción de la prestación extraordinaria

Durante el periodo de percepción de la prestación extraordinaria, no existiría por parte del trabajador autónomo obligación de cotizar a la Seguridad Social, si bien dicho periodo tuvo la consideración de cotizado en los términos establecidos en el artículo 17 del RD-ley 8/2020.

Debido a la eventual concesión retroactiva de la nueva prestación por parte de las entidades gestoras de la Seguridad Social, fue posible que con posterioridad tuviesen que realizarse regularizaciones en las cotizaciones, con las consiguientes devoluciones de cuotas a los interesados, de oficio en todo caso.

VI. LA PROLONGACION DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES AUTONOMOS TRAS SER LEVANTADO EL ESTADO DE ALARMA

Mediante el RD-ley 24/2020 se establecieron nuevas medidas sociales en el ámbito de la Seguridad Social con el objeto, según se cita en su preámbulo, de aliviar de forma progresiva la carga que en el inicio o continuación de la actividad, una vez levantado el estado de alarma, debe asumir y que tiene sus consecuencias en la economía familiar.

Se adoptaron diversas líneas de protección, entre otras las dirigidas al colectivo de trabajadores autónomos que a continuación analizamos.

1. Exención progresiva de la obligación de cotizar

Los trabajadores autónomos que se encontraban percibiendo el día 30 de junio la prestación por cese de actividad recogida en el artículo 17 del RD-Ley 8/2020, pudieron hacer uso de una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma.

Dicha exención se recogió en el artículo 8 del RD-Ley 24/2020, determinándose que a partir del 1 de julio de 2020 el trabajador autónomo incluido en el RETA o en el RETM que estuviera de alta en estos Regímenes y viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el RD-Ley 8/2020, tendría derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías:

- a) 100% de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
- b) 50% de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
- c) 25% de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre

La base de cotización que se tomaría a efectos de la determinación de la exención sería la que se tuviera en cada uno de los meses indicados.

La extensión temporal de la exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendría durante los periodos en los que los trabajadores percibiesen prestaciones por incapacidad temporal o cualquier otro subsidio, siempre que se mantuviese la obligación de cotizar.

Por último, se declaró la exención de cotización incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

2. Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia

En el artículo 9 de RD-ley 24/2020 se contempló para los trabajadores autónomos que estuviesen percibiendo hasta el 30 de junio de 2020 la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, el derecho a que pudieran solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 de la LGSS, donde se regula la protección por cese de actividad que alcanza a los trabajadores por cuenta propia. Para ello igualmente se exigió el cumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de LGSS.

Adicionalmente, se requirió que se justificase una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75% en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante dicho periodo unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros.

Asimismo, cuando los trabajadores autónomos beneficiarios de la prestación tuviesen uno o más trabajadores a su cargo, debería acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tuviesen asumidas. Para ello aquellos debieron emitir una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las MCSS o por la entidad gestora para que se aportasen los documentos necesarios para ello.

Esta prestación pudo percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020, momento a partir del cual solo se podría continuar percibiendo caso de concurrir todos los requisitos del artículo 330 de la LGSS.

El reconocimiento a la prestación se realizó por las MCSS o el ISM con carácter provisional, con efectos de 1 de julio de 2020 si se solicitó antes del 15 de julio, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 31 de enero de 2021.

El trabajador autónomo, durante el tiempo que estuviese percibiendo la prestación, debería ingresar en la

TGSS la totalidad de las cotizaciones, aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La MCSS y en su caso, el ISM, abonaría al trabajador autónomo, junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar, de encontrarse el trabajador sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 de la LGSS.

3. Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada

Este tipo de prestación extraordinaria se incluyó en el artículo 10 del RD-Ley 24/2020, en el que se definió la figura de los trabajadores autónomos de temporada como aquellos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el RETA o en el RETM durante los meses de marzo a octubre, y hubiesen permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese periodo.

La cuantía de la prestación regulada en aquel artículo suponía el equivalente al 70% de la base mínima de cotización que correspondiese por la actividad desempeñada en el RETA o, en su caso, en el RETM.

Esta prestación extraordinaria por cese de actividad que estamos analizando pudo comenzar a devengarse con efectos de 1 de junio de 2020, con una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presentase dentro de los primeros quince días naturales de julio.

Durante la percepción de la prestación no hubo obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Esta prestación se declaró incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo, salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia. Asimismo resultó incompatible con el trabajo por cuenta propia cuando

los ingresos que se percibiesen durante el año 2020 superaran los 23.275 euros.

La gestión de esta prestación correspondió a las MCSS o al ISM.

VII. LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DURANTE LA CRISIS DE LA COVID 19.

En cuanto a los trabajadores por cuenta ajena, resulta oportuno destacar la intensa acción protectora desplegada ya desde el inicio de la crisis de la COVID 19.

Precisamente en el inicio de la pandemia, el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020, que estudiaremos con más profundidad en este trabajo, ha establecido una prestación de IT “especial”, asimilada a accidente de trabajo, con la finalidad de dar respuesta desde un primer momento y sin que su coste fuera asumido por las empresas, no solo a las personas en tratamiento por ser diagnosticadas de este virus sino también a las personas que sin estar enfermos ni haber sido necesariamente contagiados por este virus, si debían guardar un aislamiento domiciliario debido a haber estado en contacto con personas portadoras del mismo. Aunque ese fue el punto de partida, esta prestación “especial” de IT evolucionó, de forma que fue adaptándose en el alcance de las situaciones que protegía y en la delimitación de la asimilación a accidente de trabajo. Igualmente también la propia gestión práctica de la prestación en el sistema ha conllevado importantes novedades y adaptaciones. De estas cuestiones nos ocupamos en los siguientes epígrafes.

Pero además de este rápido e importante desarrollo de la incapacidad temporal, sin el cual no se pudiera haber hecho frente a las consecuencias de la pandemia, el legislador ha continuado aprobando normas para tratar de ofrecer una protección adecuada a los trabajadores desde la Seguridad Social.

En el ámbito del desempleo se han aprobado diversas normas adoptando medidas extraordinarias en materia de protección de desempleo (y afectando también a colectivos que hasta ahora no habían tenido una protección similar como es el caso de las personas emplea-

das de hogar), sin embargo por razones de extensión y debido a que la gestión del desempleo no corresponde a nuestras entidades gestoras y servicios comunes, no nos centraremos en este trabajo en las mismas.

Además de todas las novedades anteriores, se ha dado un paso adelante sin precedentes con la aprobación de una nueva prestación, el ingreso mínimo vital, que supone ampliar definitivamente el alcance de la acción protectora del sistema, de forma que el sistema de Seguridad Social ofrecerá protección frente a todas las posibles situaciones de necesidad a las que se puede enfrentar una persona, no solo a través de su vertiente contributiva sino también, desde su esfera no contributiva.

Como bien nos señala el preámbulo del Real Decreto-ley 20/2020, España se encuentra entre los países de la UE con mayores desigualdades en la distribución de la renta, habiéndose deteriorado la de los hogares con menos recursos económicos durante la última crisis económica y sin que la posterior recuperación haya corregido esta realidad. A ello se suman las consecuencias sociales que se pueden derivar de esta crisis sanitaria, por lo que esta nueva prestación viene a dar respuesta a unas necesidades que ya existían en nuestro país, pero a las que era especialmente importante dar respuesta sin dilación debido a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia.

No es el objeto de este artículo estudiar en profundidad esta nueva prestación (que será analizada con detalle por distintos autores en otro número de la revista), pero si conviene remarcar que, en nuestra opinión, estamos ante una prestación que supone un avance histórico en la configuración del sistema de Seguridad Social puesto que desde su vertiente no contributiva, el sistema asegurará “un determinado nivel de rentas a todos los hogares en situación de vulnerabilidad con independencia del lugar de residencia” todo ello sobre la base “del mandato que el artículo 41 de la Constitución Española otorga al régimen público de Seguridad Social para garantizar la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad”, permitiendo así lograr el objetivo “garantizar, a través de la satisfacción de unas condiciones materiales mínimas, la participación plena de toda la ciudadanía en la vida social y económica,

rompiendo el vínculo entre ausencia estructural de recursos y falta de acceso a oportunidades en los ámbitos laboral, educativo, o social de los individuos.”

Ofrecida una perspectiva general sobre las distintas prestaciones aprobadas, nos centraremos en los dos epígrafes siguientes en el estudio de la prestación de incapacidad temporal asociada al coronavirus.

VIII. EL ARTÍCULO 5 DEL REAL DECRETO LEY 6/2020 COMO MEDIDA LEGAL PARA OFRECER UNA PROTECCIÓN REFORZADA AL TRABAJADOR Y ALIVIAR LA CARGA SOPORTADA POR LAS EMPRESAS.

Desde un primer momento de la crisis se consideró por el Gobierno que los trabajadores afectados por el virus debían percibir una prestación de cuantía reforzada y a la vez que las empresas tendrían que asumir el coste de abonar a su cargo ningún día dicha prestación a sus trabajadores. Para ello la vía por la que se optó fue la de asimilar, a efectos únicamente de la prestación de incapacidad temporal, la contingencia a accidente de trabajo. En concreto en su redacción original, el art. 5 del Real Decreto- ley 6/2020 disponía que :

“1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.

2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin

perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.”

Esta norma efectivamente tuvo importantes consecuencias en cuanto la no asimilación hubiera supuesto que:

a) El trabajador (salvo mejoras voluntarias) además de verse privado de salario, no cobraría subsidio durante los tres primeros días de baja (art 173.1 LGSS, art 8 Orden 13 Octubre 1967).

b) El trabajador entre los días 4º y 20º de baja únicamente cobraría el 60% de la base reguladora de la prestación (171 LGSS, art. 2 del Decreto 3158/1966 considerando el art. único del Real Decreto 53/1980).

c) Que pese a no poder trabajar debido al virus (ya fuera por estar contagiados o simplemente por aislamiento y para no contagiar a otros), aquellos trabajadores que por diversas circunstancias no hubieran cotizado 180 días en los 5 años anteriores no tendrían derecho a la prestación sustitutoria del salario (art. 172 LGSS).

d) Las empresas hubieran tenido que abonar a su cargo el coste de la prestación desde su nacimiento hasta el día 15º de baja (art. 173.1 LGSS). Esto es significativo puesto que se trata de procesos de corta duración (duración estimada 5 a 30 días) siendo, debido al tiempo máximo de incubación de la enfermedad, en muchos casos la duración del proceso de 14 días, y por tanto de no haberse producido la asimilación el coste de la acción protectora lo hubieran asumido en un alto porcentaje del mismo (y en muchos procesos de IT de forma íntegra) las empresas y no el sector público, en un contexto de muchas dificultades para la actividad económica en el que era más necesaria que nunca la ayuda pública.

Por tanto y en definitiva, se verifica que esta asimilación legal de la contingencia de la IT asociada al coronavirus aprobada por el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020, fue la opción legal que se adoptó de urgencia para hacer frente a la situación, y gracias a ello todos los trabajadores contagiados o en aislamiento cobrarían la prestación, con independencia de su cotización previa, sin periodos en los que no se cobrase prestación ni salario

y con una cuantía reforzada del subsidio, todo ello sin cargar a las empresas con el coste de estos subsidios.

Adicionalmente, y aunque posteriormente nos referiremos a ello con detalle cuando estudiemos la situación protegida, este art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 también resultó muy relevante si advertimos que suponía extender la protección a los trabajadores en situaciones no directamente recogidas en el concepto de incapacidad temporal previsto en el art. 169 LGSS.

1. Alcance de la asimilación a accidente de trabajo de la Incapacidad Temporal configurada por el artículo 5 del Real Decreto Ley 6/ 2020.

Se ha señalado por tanto que esta asimilación a accidente de trabajo para el tratamiento de las prestaciones de incapacidad temporal asociadas al coronavirus fue el camino legal elegido, no solo para ofrecer una mejor protección al trabajador, sino también para aliviar la carga soportada por las empresas. Cabría preguntarse ahora sobre el alcance de esta asimilación legal a accidente de trabajo.

Así una lectura rápida de la redacción original del precepto: “se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19 “ quizá se podía prestar a interpretaciones restrictivas que hicieran pensar que la contingencia accidente de trabajo en los casos de contagio por la COVID 19, un virus con una alta infectividad que se podía contagiar tanto en ambientes laborales como no laborales, sería “exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal” de forma que en el resto de situaciones se mantuviera el carácter de enfermedad común imposibilitando la existencia de otras prestaciones derivadas de accidente de trabajo.

No obstante, dicha interpretación de la norma original sería en nuestra opinión, errónea.

Una cosa es que para trabajadores afectados por el vi-

rus, incluso sin mediar nexo laboral, el legislador haya considerado, por las razones ya mencionadas, conveniente esa asimilación a accidente de trabajo para la prestación de incapacidad temporal (logrando mayor protección al trabajador y menor carga a las empresa) estableciendo que esa asimilación legal que considera accidente de trabajo a supuestos no necesariamente relacionados con el trabajo operará solo para la incapacidad temporal (no operando esa asimilación legal automática para otras prestaciones del sistema o a efectos de la asistencia sanitaria).

Pero muy distinto (y carente de sentido) sería sostener que dado que la norma se refiere a la asimilación a accidente de trabajo “exclusivamente para la incapacidad temporal” en caso de trabajadores contagiados por causa o con ocasión laboral se deba inaplicar el art. 156 LGSS, puesto que ello no tiene fundamento normativo alguno. En realidad, el hecho de que el art. 5 del Real Decreto ley 6/2020 se refiriera en su redacción original a la asimilación a accidente de trabajo “exclusivamente” a efectos de la incapacidad temporal solo quiere decir que esa asimilación legal (que supone tratar la IT como si se cumplieran los requisitos del 156 LGSS aunque no se cumplan) solo opera en la incapacidad temporal, de forma que para que se cobre el 75% de la base reguladora, o para que no se requiera carencia para la prestación, o para que la empresa se pueda deducir la totalidad del pago delegado de la prestación, no es imprescindible que se den los requisitos del art. 156 LGSS precisamente gracias a esa asimilación. Se trata de una norma por tanto que beneficia a todos los trabajadores que no tenían causa laboral en su situación de incapacidad temporal, pero en ningún caso perjudica a aquellos que, con independencia de la asimilación legal, ya iban a tener tratamiento como accidente de trabajo tanto en la incapacidad temporal como en el resto de prestaciones por cumplir los requisitos establecidos por el citado art. 156 LGSS al haberse acreditado el vínculo laboral.

En cualquier caso, de forma posterior, la aprobación del Real Decreto-ley 13/2020 vino a precisar, a delimitar de mejor forma, el alcance de la asimilación a accidente de trabajo aprobada por el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 al darle su disp. final primera una nueva redacción al precepto :

“1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Como se señalaba, esta nueva redacción del art. 5 del RD ley 6/2020 vino a zanjar la cuestión de forma que además de recoger el precepto la asimilación a accidente de trabajo a exclusivos efectos de la incapacidad temporal (de la que los verdaderos beneficiarios eran todos los trabajadores que no cumpliesen los requisitos del art. 156 LGSS) añadía que dicha asimilación no alcanzaba a los trabajadores que hubieran contraído la enfermedad por causa laboral y a los que por tanto ya era de aplicación el art. 156 LGSS, supuestos en los que en consecuencia se aplicaría directamente el art. 156 LGSS con todos sus efectos sin necesidad de asimilación legal a accidente de trabajo respecto a la incapacidad temporal: “salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.”

Por tanto y en conclusión, puede calificarse como útil y oportuno el avance en la clarificación de la norma en cuanto zanja definitivamente una cuestión que podía preocupar a todos aquellos trabajadores que por su prestación de servicios se vieran expuestos al virus, especificándose así el alcance de la asimilación y dejando explícito que se hacía sin perjuicio de la aplicación del art. 156 LGSS cuando se cumpliesen los requisitos del accidente de trabajo.

Decimos por tanto que, sin resultar en nuestra opinión imprescindible desde un punto de vista jurídico, la pre-

cisión legal que introduce el Real Decreto-ley 13/2020 sí puede considerarse como muy oportuna para terminar de clarificar el contenido y alcance de la asimilación a accidente de trabajo. Especialmente si se tiene en cuenta que esta era una cuestión que podía preocupar a sectores sociales, no necesariamente expertos en derecho de la Seguridad Social, que precisamente debido a su prestación de servicios se exponían a estos contagios y en ese sentido añadir terminar de clarificar la norma para evitar cualquier duda respecto a su alcance, puede valorarse siempre de forma positiva.

Siguiendo con el alcance del accidente de trabajo en el caso de prestaciones, conviene citar en la misma línea el Real Decreto-ley 19/2020 que en su art. 9 vino a añadir :

“Artículo 9. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

1. Las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 durante cualquiera de las fases de la epidemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. Esta previsión se aplicará a los contagios del virus SARS-CoV2 producidos hasta el mes posterior a la finalización del estado de alarma, acreditando este extremo mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la

causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.”

Sin pretender entrar en detalle en el estudio de la cuestión, valga aquí decir que se vuelve a dejar claro de forma específica para el caso de un colectivo como los trabajadores sanitarios y sociosanitarios, que las prestaciones de Seguridad Social contraídas por el trabajo, tendrán plena consideración laboral dejando explícito que como decíamos, la laboralidad de las prestaciones que se generen por el coronavirus cuando exista causa laboral, no puede entenderse limitada a la incapacidad temporal, sino a todas las prestaciones que se generen, y en ese sentido el último apartado de la norma hace referencia expresa al art. 217.2 LGSS que es de aplicación general a las prestaciones de muerte y supervivencia causadas por contingencia profesional

Puede decirse en conclusión que las normas que siguieron al Real Decreto Ley 6/2020 contribuyeron a terminar de clarificar el contenido de la regulación al respecto y que si se valora desde la perspectiva de que ofrece seguridad a colectivos que no necesariamente tienen que ser expertos en derecho de la Seguridad Social y que han prestado un servicio a la sociedad muy importante, todo esfuerzo por esa mejor delimitación y clarificación de la legislación sobre contingencia aplicable puede calificarse como positivo.

2. Modalidades de situación protegida por la Incapacidad Temporal del art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020: contagio, aislamiento por contacto o exposición al virus, restricción de salidas del municipio y trabajadores especialmente sensibles.

Se ha repasado hasta aquí cómo la asimilación a accidente de trabajo para la prestación de incapacidad temporal establecida por el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 fue una medida legal que contribuyó a ofrecer una prestación de una cuantía reforzada a todos los trabajadores afectados por el coronavirus, con independencia de sus cotizaciones previas y desde el día

siguiente al de la baja eliminando la importante carga que supondría para las empresas abonar el subsidio a su cargo entre los días 4º a 15º (lo que hubiera supuesto trasladar el coste de esta medida necesaria para la salud pública al sector privado) y todo ello sin que la asimilación a accidente de trabajo para la incapacidad temporal supusiera de forma alguna una limitación en la aplicación del art. 156 LGSS puesto que la asimilación limitada a la incapacidad temporal opera sin perjuicio de que a los casos en los que existiera vínculo laboral acreditado se aplique directamente el citado art. 156 LGSS.

Para completar el estudio de la medida, sería oportuno hacer mención también a que recoger en el art. 5 del Real Decreto-ley como supuesto de incapacidad temporal no solo el de los contagios (personas recibiendo asistencia sanitaria que entrarían perfectamente en la definición del art. 169 LGSS de incapacidad temporal) sino también el de los períodos de aislamiento eliminaba cualquier duda sobre si estos constituían situaciones que debían considerarse como incapacidad temporal esas situaciones conforme al art. 169 LGSS.

Sobre esto debe señalarse que el ya citado Real Decreto-ley 13/2020, no solo contribuyó a delimitar el alcance de la asimilación a accidente de trabajo incluida en el art. 5 del RD ley 6/2020, dándole nueva redacción al precepto, sino que esta nueva redacción añadió una innovación que no era meramente clarificadora sino que de hecho amplió la situación protegida por la prestación, que suponía volver a expandir el contenido del art. 169 LGSS a situaciones protegidas no exactamente incluidas en el precepto, y como se puede observar en la nueva redacción además de los contagios y aislamientos se recogía tras este cambio legal otro supuesto de hecho como objeto de protección :

“Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alar-

ma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública. (...).”

De esta forma por tanto el alcance de la situación protegida por esta incapacidad temporal continuó extendiéndose para ofrecer protección también a la situación de aquellos trabajadores que para prestar servicios (en actividades no prohibidas por el estado de alarma) debieran salir de su localidad y no pudieran hacerlo por existir una restricción de salida de dicho municipio. Por tanto esta prestación de incapacidad temporal configurada por el art. 5 del RD ley 6/2020 ofrecería ahora también protección frente a esas situaciones, evitando así que el trabajador se quedase sin ingresos por carecer de salario y de otras prestaciones, siempre y cuando se tratase de supuestos en los que además de no tener derecho a otra prestación se constatare que el trabajador estuviera imposibilitado para prestar servicios de forma telemática por causa que no fuese imputable ni a empresa ni a trabajador.

Finalmente, para completar el estudio de la situación protegida por la prestación de incapacidad temporal configurada por el Real Decreto Ley 6/2020 habría que hacer referencia no solo a los casos de contagio, aislamiento por contactos y restricción de salidas de un municipio previstos en el propio precepto y a los que nos hemos referido ya (supuestos que en un futuro podrían ampliarse a otros mediante nuevas modificaciones legales), sino también a otro supuesto como el de la situación de los trabajadores especialmente sensibles cuyo tratamiento también fue experimentando los cambios necesarios para adaptarse a la realidad.

La aprobación del Real Decreto-ley 6/2020, vino acompañada de las “Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los ser-

vicios públicos de salud (SPS) por coronavirus, conforme al Real decreto ley 6/2020, de 10 de marzo” emitidas por la Dirección General del INSS. En ellas se establecían códigos diagnósticos específicos para las personas a los que se extendiese parte de baja asociado a la COVID 19 diferenciando estos códigos entre casos de contagio (en caso de CIE 10: B34.2, 079.82 en caso de CIE 9) y aislamiento (CIE 10: Z20.828, CIE9: V01.79), sin dar todavía un tratamiento específico a los supuestos de trabajadores que sin estar contagiados por el virus ni haber estado en contacto con personas contagiadas o expuestos a él, si presentaban una situación clínica que los hacía especialmente vulnerables frente al virus y por tanto se desaconsejaba su prestación presencial de servicios, no porque hubieran estado contagiados o en contacto o expuestos al virus y pudieran contagiar a otros, sino para protegerles a ellos mismos al mostrar una vulnerabilidad frente al virus.

Para dar respuesta a estos supuestos los Servicios Públicos de Salud extendieron partes de baja por contacto a los supuestos de estos trabajadores especialmente sensibles y ya en las instrucciones del INSS (“Actualización a 15 de abril de 2020 de las instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los Servicios Públicos de Salud (SPS) por coronavirus”), se hacía referencia precisamente a que los únicos casos en los que se emitirían partes de baja por sus patologías previas o por temor a contagiarse sería el de los trabajadores especialmente sensibles. Efectivamente en la “Guía de Buenas Prácticas en los Centros de Trabajo” del 11 de abril de 2020 publicada por el Ministerio de Sanidad ya se preveía expresamente la posibilidad de emitir parte de baja por contacto: “Si eres vulnerable por edad, por estar embarazada o por padecer afecciones médicas anteriores (como, por ejemplo, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer o inmunodepresión) no tendrás que acudir al centro de trabajo. En caso de que no puedas realizar tus tareas a distancia, deberás contactar con tu médico para que acredite, en su caso, que efectivamente debes permanecer en una situación de aislamiento a efectos laborales”. En cuanto al procedimiento y criterios para la emisión de este tipo de bajas, viene recogido en el apartado 4 y Anexos IV y V del Procedimiento para

los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 (COVID-19)” publicado por el Ministerio de Sanidad . Precisamente, dado que buena parte de la finalidad de estos procesos de incapacidad temporal radicaba no tanto en evitar que el trabajador contagiase a otros (como podría ocurrir en el caso de contagios o contactos) sino en proteger al propio trabajador vulnerable, carecería de sentido emitir una baja si la prestación de servicios se podía realizar de forma no presencial sin contacto por tanto con otros trabajadores o clientes. Precisamente en esa línea, el Procedimiento citado recoge la necesaria intervención del servicio de prevención de riesgos laborales, de forma previa a que en su caso se emita la correspondiente baja médica .

De forma posterior, el 1 de mayo de 2020, en las instrucciones sobre actualización emisión y transmisión de partes de incapacidad temporal al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el caso de trabajadores especialmente sensibles y de partes de procesos COVID19 intercurrentes con otros procesos de IT por distintas patologías , se consideró oportuno diferenciar esos procesos de incapacidad temporal de los procesos iniciados debido a contactos con el virus, de forma que estos supuestos se identificaron con unos códigos diagnósticos específicos (Z29.8 para CIE 10 y V07.8 para CIE 9) proponiendo la recodificación a estos códigos de los procesos que se iniciaron con los de los diagnósticos de contacto . Finalmente, ya durante los últimos días del estado de alarma, el INSS emitió una última instrucción “Actualización a 17 de junio de 2020 de las instrucciones aclaratorias relativas a los procesos de incapacidad temporal emitidos a los trabajadores especialmente sensibles por especial vulnerabilidad frente al coronavirus SARS- COV-2” , en la que se establece que los procesos de incapacidad temporal de trabajadores especialmente sensibles (ya se hubieran codificado como tal o como contactos) debían ser objeto de revisión ante la realidad de que, tras las medidas preventivas adaptadas en los centros de trabajo en virtud del Real Decreto-ley 21/2020, el riesgo de transmisión del virus debía ser en el trabajo similar al comunitario, es decir bajo o muy bajo, todo ello sin perjuicio de que los servicios de prevención pudieran informar a los facultativos del Servicio Público de Salud en las excepciones

en las que considerase que no resultase posible a la vista del riesgo, la vuelta al trabajo .

Estudiada ya en profundidad la importancia que tuvo el cambio legal introducido por art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020, tanto desde el punto de vista de la protección a los trabajadores y de las empresas (y lógicamente de la salud pública), puede terminarse este apartado del trabajo advirtiendo una idea que ya se puede inferir de todo lo dicho hasta aquí. La gestión de esta prestación “especial” de incapacidad temporal regulada por el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 revistió una importante complejidad con distintas problemáticas que tuvieron que abordarse en un período de tiempo muy corto.

Es de destacar por lo que aquí nos interesa, la gran capacidad de adaptación de los funcionarios al frente del INSS para, en un contexto en el que había infinidad de asuntos a los que dar respuesta, ir dictando nuevas instrucciones para la gestión de la incapacidad temporal según la situación lo requiriera, así como el buen hacer y absoluto esfuerzo de todos los funcionarios del INSS, también a nivel provincial, para ir asegurando el cumplimiento de las distintas instrucciones y dar respuesta concreta a las muy problemáticas casuísticas que se planteaban conforme a las mismas.

Pero como se observará en el siguiente apartado, el correcto despliegue de esta prestación de incapacidad temporal asociada a la COVID 19, que alcanzó un volumen importantísimo, no requirió únicamente del gran esfuerzo del INSS (en coordinación con los SPS y el Ministerio de Sanidad) sino que también necesitó de la total implicación de la TGSS (con mención especial de sus secciones RED en colaboración con las secciones Acredita del INSS) así como de las empresas, un actor fundamental para realizar correctamente el pago delegado de la prestación, así como realizar correctamente las liquidaciones en el sistema de liquidación directa .

Estos aspectos, relativos a cómo se ha configurado la gestión práctica de la incapacidad temporal para permitir dar respuesta a las exigencias de la realidad y permitiendo el exitoso despliegue de esta prestación en tan poco tiempo, son tratados en el epígrafe siguiente de este trabajo.

IX. LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL ASOCIADA A LA COVID 19 POR PARTE DE LAS EMPRESAS.

1. Emisión del parte de baja, comunicación a la empresa de la existencia del proceso de incapacidad temporal, envíos de la empresa a través del sistema RED y liquidación de cuotas con períodos de pago delegado de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Se ha visto como la prestación de incapacidad temporal regulada en el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 constituye una prestación “especial” en cuanto protege situaciones que amplían el concepto previsto en el art. 169 LGSS y con la finalidad de ofrecer una mayor protección al trabajador y aliviar el coste para la empresa recibe un tratamiento profesional sin necesidad de que exista causa laboral. Se comprobará en este epígrafe como también, bajando al ámbito de gestión práctica de la prestación, ese carácter “especial” se ha reflejado en peculiaridades respecto a la gestión de esta incapacidad temporal

En primer lugar su consideración profesional, podría hacer pensar que quizá las Mutuas tuvieran alguna responsabilidad en la emisión de partes de baja, no obstante tratándose de un asunto de salud pública desde el primer momento se consideró que debían ser los servicios públicos de salud los competentes para emitir estas bajas .

Esto nos lleva a otra especialidad, la emisión del parte de baja. Se trata de procesos de incapacidad temporal que siempre tienen la consideración de accidente de trabajo debido a la asimilación a éste que se han estudiado en el epígrafe II.1 de este trabajo. No obstante, pese a tratarse de un proceso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, los partes de baja que dan inicio a los mismos no se emiten por esta contingencia sino se emiten por enfermedad común.

Estos partes de enfermedad común, al estar identificados con los correspondientes códigos diagnósticos (referidos en el epígrafe II.2 de nuestro trabajo), son objeto de transformación automática por el INSS a accidente de trabajo. Por tanto cuando el Servicio Público de Sa-

lud emite un parte de baja por enfermedad común y lo transmite al INSS con un código asociado a la COVID 19, ese parte de baja por enfermedad común generará automáticamente un proceso de incapacidad temporal en la base de datos del INSS cuya contingencia será transformada a accidente de trabajo, siendo comunicados todos los datos de dicho proceso, incluyendo contingencia, a la TGSS y Mutuas Colaboradoras así como a la empresa, a la que automáticamente le llegará una comunicación por el sistema RED a través del Fichero INSS Empresas (FIE). En ese sentido como señalaba la “Actualización a 15 de abril de 2020 de las instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los Servicios Públicos de Salud (SPS) por coronavirus”, del INSS :

“Dado que el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, en su artículo quinto, ha considerado estas situaciones de IT asimiladas a accidente de trabajo, a los exclusivos efectos de la prestación económica por IT, se ha llevado a cabo un desarrollo en las bases de datos de la Seguridad Social (INCA) para que automáticamente, en atención a los códigos diagnósticos con lo que se remiten esos partes, se reconvierta el proceso en asimilado a AT. Es decir, en estos procesos de IT relacionados con COVID-19, en el momento en el que en INCA se incorporen la copia del parte de baja emitido por el SPS por contingencia comunes, automáticamente se transformará la contingencia a AT, figurando en todas nuestras bases de datos esta nueva contingencia, la cual será comunicada a todos nuestros interlocutores (MCSS, EMPRESAS, TGSS). Esta transformación automática generará una comunicación por el fichero FIE a la empresa, que prevalece sobre cualquier otra información.”

Por tanto en primer lugar, concluimos que la incapacidad temporal por accidente de trabajo prevista en el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020 se inicia con un parte de baja por enfermedad común emitido por un facultativo del Servicio Público de Salud (según el supuesto quien lo emita será un médico del centro de salud o de la inspección médica del SPS) y que tan pronto se envía al INSS por el SPS dicho parte de baja con el código asociado a la COVID 19, el INSS registra el proceso de incapacidad temporal en su base de datos transformando la contingencia a accidente de trabajo y siendo la in-

formación sobre este proceso de incapacidad temporal por accidente de trabajo informada por el INSS a la TGSS, Mutuas y empresas.

Iniciada así la incapacidad temporal, la empresa tiene conocimiento de ella no solo por el parte de baja que le remita el trabajador (que consta emitido como enfermedad común) sino también y de forma más precisa en el Fichero INSS Empresas, FIE donde tendrá una información sobre cómo tratar la incapacidad temporal sabiendo a través de esa vía si se trata de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo .

Una vez por tanto emitido el parte de baja por el facultativo del Servicio Público de Salud y comunicada la existencia del proceso a la empresa a través del FIE cabe preguntarse cómo debe gestionar la empresa la comunicación de datos de los partes de baja, confirmación y alta a través de los ficheros FDI o servicios on-line del sistema RED y sobre cómo debe ser la liquidación .

Respecto a esto puede decirse que la empresa, a la hora de grabar un parte de baja, tiene que hacer sus envíos en el sistema RED conforme a lo que dice dicho parte de baja, de forma que si el parte de baja establece como contingencia de la incapacidad temporal la enfermedad común sin que la empresa tenga en ese momento una información distinta sobre la contingencia que se le haya comunicado a través del FIE deberá hacer los envíos de los partes a través del sistema RED como enfermedad común. Ello sin perjuicio de que si de forma posterior a que la empresa hubiese hecho el envío de un parte, el INSS modifica la contingencia del proceso (por haber recibido un parte del SPS codificado como COVID 19), la empresa deba volver a realizar los envíos de los partes utilizando la contingencia correcta .

De esta forma por ejemplo si en un determinado proceso de incapacidad temporal en el que la empresa comunicó por RED la baja como enfermedad común, posteriormente el INSS cambia la contingencia a accidente de trabajo y lo comunica a la empresa a través del FIE, si la empresa tratase de hacer el envío por RED de un posterior parte de alta también como enfermedad común (por considerar erróneamente que prevalece el contenido del parte sobre el del FIE), la empresa ob-

servaría que le saldría un error, puesto que lo correcto desde el momento en que se ha comunicado en el FIE que la contingencia es accidente de trabajo, es hacer el envío de todos los partes (desde el de baja hasta el alta) como accidente de trabajo .

Además a la hora de realizar los envíos, debe tenerse en cuenta la diferencia entre la fecha de baja y la fecha de inicio de la prestación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, puesto que aunque en el Boletín de Noticias Red nº 3/2020 ya se advertía sobre esta diferencia, en algunas ocasiones existían errores en los envíos realizados por las empresas. Así efectivamente el art. 173.1 LGSS dispone que “el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja”. Por tanto cuando en un envío se cumplimente la fecha de baja, lo que debe introducirse es precisamente la fecha de baja (es decir la fecha de baja que constará tanto en el FIE como en el parte) y no la fecha de inicio de prestación de IT por AT en pago delegado (en el IDC constará como fecha de inicio del tramo de incapacidad temporal por accidente de trabajo en pago delegado el día siguiente al de la baja, precisamente porque el día de la baja la empresa no tiene prestación que deducirse, ya que ese día habrá abonado al trabajador su salario con independencia de que no haya prestado servicios sin existir ese día peculiaridades de cotización, que comenzarán en el día siguiente al de la baja).

De todo lo dicho hasta aquí puede concluirse por tanto que para gestionar la incapacidad temporal de sus trabajadores, la empresa debe hacer sus envíos por el sistema RED conforme a la información de los partes pero comprobando en todo caso la información que se le comunique por el FIE sobre las variaciones en dicho proceso de incapacidad temporal, teniendo en cuenta que la información de dicho FIE que prevalece sobre la de los partes.

Por tanto, en cuanto a la correcta liquidación de cuotas, como hemos señalado el FIE es la herramienta que tiene siempre a su disposición la empresa para acceder a la información precisa para gestionar la incapacidad temporal. Y en consecuencia, la empresa habrá de estar

a la hora de realizar sus liquidaciones a la información que se le haya trasladado por el INSS a través del FIE. En efecto como bien señala el Boletín de Noticias Red 3/2020 “En los supuestos en los que exista discrepancia entre las peculiaridades de cotización aplicadas al trabajador respecto del que se haya emitido un parte de baja relacionado con el COVID –que se pueden consultar a través de los servicios de consulta on-line o a través del IDC- y el parte de baja emitido, se procederá, en primer lugar, a la consulta de la información remitida diariamente a través del Fichero INSS-Empresas (FIE) que prevalece sobre la información comunicada a través de cualquier otra fuente (partes de baja, confirmación y/o alta aportados por el trabajador a la empresa).”

Hemos descrito hasta aquí el procedimiento que se utilizó, con un enorme esfuerzo por parte de la administración de la Seguridad Social y de las empresas, para gestionar el enorme volumen de prestaciones de incapacidad temporal asociadas al COVID 19 (a nivel nacional solo en marzo y abril de 2020 se iniciaron 486.032 procesos) .

A modo de conclusión podemos decir que el despliegue de esta prestación de forma exitosa, requirió del máximo esfuerzo tanto por parte de las empresas (que mostraron una flexibilidad para actualizarse a estas novedades) como de la administración (que implementó desarrollos para ir resolviendo los problemas que se fueron planteando y ofreciendo su asistencia a las empresas).

Sirve de ejemplo de ello los desarrollos realizados y que constan en las instrucciones de 15 de abril del INSS para tratar correctamente los procesos de incapacidad temporal mal codificados por los servicios públicos de salud. Efectivamente como consta en dichas instrucciones, por las dificultades propias de la situación tan excepcional, en algunos casos los servicios públicos de salud emitieron partes de baja asociados al COVID 19 sin codificar adecuadamente el diagnóstico (se utilizaban códigos diagnósticos de otras patologías distintas al coronavirus). Ello generaba que en estos casos las empresas disponían únicamente de partes de incapacidad temporal por enfermedad común sin que en el FIE pudiera constar tampoco como contingencia del

proceso la de accidente de trabajo (por no haber codificado correctamente el SPS el diagnóstico asociado a la COVID 19). No obstante, gracias a los desarrollos informáticos realizados por el INSS, cuando un parte de baja no se había emitido con el código correcto inicialmente, pero el sucesivo parte de confirmación ya llevaba la codificación correcta, el INSS al recibir ese parte sucesivo automáticamente llevaría a cabo el cambio de la contingencia del proceso de incapacidad temporal y la correspondiente comunicación a través del FIE de forma automática, lo que facilitaría la gestión de las incidencias acredita generadas por estas circunstancias.

Otro ejemplo de la capacidad de reacción de la Administración fue el relativo a los desarrollos de la TGSS para dar respuesta a los problemas que tuvieron las empresas para realizar los envíos de los partes de baja. Ciertamente para la transmisión de partes de incapacidad temporal a través del Fichero FDI y a través del servicio online del sistema RED era obligatorio cumplimentar el número de colegiado, pero en algunas ocasiones, la empresa conociendo que existía un proceso de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo gracias al FIE veía sin embargo que no podía hacer los correspondientes envíos en RED porque desconocía el número de colegiado debido a que por cualquier circunstancia (propia de la excepcionalidad de la situación) no disponía de copia del parte de baja donde constase dicho número. Para posibilitar que las empresas realizaran sus envíos, como solución provisional, ya el 25 de marzo se había puesto a disposición de las empresas en el Boletín de Noticias Red nº 5/2020 un listado de números de colegiados ficticios para cada provincia con el fin de habilitar una solución provisional que permitiese a las empresas realizar sus envíos. Esta solución se fue perfeccionando y como en el Boletín de Noticias Red 7/2020 y 8/2020, publicados el 1 y el 15 de abril, se permitió respectivamente que cuando la empresa desconociese el número de colegiado pudiera hacer sus envíos dejando este campo en blanco o rellenándolo con ceros.

Precisamente en el Boletín de Noticias Red nº 7/2020, y ya excediendo del ámbito de la incapacidad temporal, se publicaba la puesta a disposición de los autorizados RED del servicio CASIA (Coordinación, Atención y

Soporte Integral al Autorizado RED), que previamente estaba funcionando de forma piloto en algunas provincias, como canal telemático generalizado dirigido en exclusiva al autorizado RED y en el que podría plantear sus consultas, comunicar errores e incidencias y presentar solicitudes de trámites que se irían habilitando progresivamente. Este servicio supone un paso adelante muy importante si se tienen en cuenta que el autorizado RED es uno de los agentes principales con los que trata la TGSS, responsable de la mayoría de consultas y trámites que llegan a la entidad, permitiéndose además una respuesta única y homogénea y atención especializada a ese perfil.

Precisamente por ello, y sabiendo que la finalidad del proyecto no es otra que la de ofrecer un servicio integral al autorizado red, en el tema que nos ocupa, la gestión de la incapacidad temporal, podemos apuntar que podría ser una mejora de futuro muy significativa que, al igual que el autorizado red puede dirigirse únicamente a este servicio para otros trámites referentes a la TGSS, la atención relativa a la gestión de los partes de baja, se pudiera atender directamente desde este servicio sin necesidad de acudir a unidades de otro organismo como es el INSS y su sección acredita.

Esto evidentemente no es nada fácil de llevar a cabo, puesto que plantea dificultades importantes como las propias de poner en coordinación y a disposición del servicio CASIA funcionarios del INSS que realizan sus tareas en acredita y que son los que están en contacto con los servicios públicos de salud, así como otras dificultades derivadas de las adaptaciones para hacer frente a los criterios de competencia provincial del INSS (dado que la gestión de la incapacidad temporal corresponde al INSS de la provincia de residencia del trabajador, esto puede generar problemas para organizar un servicio que pretende dar una respuesta integral con independencia de la provincia en la que resida un NAF concreto), etc. Pero en todo caso, y aunque las unidades del INSS están prestando un extraordinario servicio a las empresas para la gestión de las incidencias en sus liquidaciones derivadas de la incapacidad temporal, sería un paso adelante muy importante unificar en un único servicio la respuesta a los autorizados RED, de forma que pudieran resol-

ver todas sus incidencias dirigiéndose a un único canal ofrecido por la TGSS, y evitar como ocurre actualmente que cuando se trata de incidencias que tienen que ver con la incapacidad temporal (errores en fechas de baja, cruces con los servicios públicos y un largo etcétera) no pueda resolverse la incidencia hasta que se dirijan al INSS.

2. La gestión de la IT asociada al COVID por parte de la empresa cuando concurren ERTes asociados al COVID que suspenden la relación laboral o producen una reducción de jornada.

Debido a la situación generada por la pandemia, ha sido frecuente encontrarse con situaciones en las que concurría el supuesto de un trabajador con una baja asociada a la COVID 19 que concurría con el supuesto de que la empresa también debido a la situación hubiera aprobado un ERTE, bien de suspensión de contrato o de reducción de jornada. Cabría plantearnos las consecuencias en la gestión de la incapacidad temporal que tendrían cuatro situaciones diferenciadas.

Un primer supuesto que cabría plantearse sería el de que ocurre si inicialmente el trabajador inicia una incapacidad temporal por accidente de trabajo y de forma posterior se produce un ERTE por el que se suspenden los contratos de trabajo.

La respuesta es sencilla si se considera que en realidad el contrato de trabajo ya estaba suspendido por la incapacidad temporal. Por tanto, en este caso continúa el pago delegado de la IT ya que el ERTE no puede desplegar efectos distintos para la persona trabajadora que ya se encontraba en situación de incapacidad temporal hasta que dicha situación de incapacidad temporal finalice. En consecuencia, la empresa debe seguir realizando los envíos de los partes de incapacidad temporal con normalidad y continuará recibiendo la información del INSS sobre esa baja a través del FIE, sin que el ERTE afecte a cómo debe gestionar la incapacidad temporal. Todo ello sin perjuicio de que una vez finalice la IT, pueda desplegarse efectivamente el ERTE y en consecuencia deban realizarse las cotizaciones con las peculiaridades de cotización derivadas del ERTE.

Podemos ofrecer un ejemplo práctico si suponemos el caso de un trabajo con una incapacidad temporal por accidente de trabajo del 16/03/2020 al 20/04/2020 que trabaja para una empresa que lleva a cabo un ERTE de suspensión de contratos en fecha 27/03/2020.

Sobre la base de lo ya dicho en la liquidación de marzo habrá tres tramos:

a) Un primer tramo del 01/03 hasta el 16/03 sin peculiaridades de cotización (recordemos que el día 16/04/2020 se emite la baja y el día de baja se percibe salario y la prestación de incapacidad temporal en régimen de pago delegado no empieza hasta el 17/04/2020)

b) Un segundo tramo que va desde el 17/03 (día siguiente al de la baja) hasta el 26/03 (día previo al ERTE). Dado que existe pago delegado de la prestación que la empresa se puede deducir íntegramente, existirá un tramo con la peculiaridad de cotización de incapacidad temporal por accidente de trabajo, pago delegado.

c) Un tramo que va desde el 27/03 (día del ERTE) hasta el 31/03 (final del mes). Dado que el trabajador no puede quedar afectado por el ERTE estando de baja, continuará el pago delegado de la prestación y se aplicará la peculiaridad incapacidad temporal por accidente de trabajo, pago delegado hasta que finalice dicha situación de IT. Y efectivamente cuando termine la situación de incapacidad temporal (lo que se le comunica a través del FIE), será cuando en su caso pueda desplegar efectos el ERTE y aplicarse la correspondiente peculiaridad de cotización.

Y por otro lado en la liquidación de abril habrá dos tramos:

a) Un primer tramo que va desde el 01/04 (inicio mes) hasta el 20/04 (fecha de alta) y en el que dado que todavía está en vigor la incapacidad temporal, el ERTE no despliega sus efectos y se aplica la peculiaridad de pago delegado de incapacidad temporal por accidente de trabajo hasta que finalice dicha situación de incapacidad temporal.

b) Un segundo tramo que va desde el 21/04 (día si-

guiente al alta) hasta el 30/04 (día final del mes). Cuando termine la situación de incapacidad temporal es cuando se puede aplicar el ERTE, de forma que en este tramo se aplicaría la peculiaridad de cotización ERTE suspensión de contratos por fuerza mayor asociada al COVID que permitiría la exoneración del 100% de la cuota patronal (el 75% si la empresa tiene menos de 50 trabajadores).

Un segundo supuesto sería el de un trabajador en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo y produciéndose posteriormente en su empresa un ERTE de reducción de jornada. Aquí simplemente habría que señalar que dado que el trabajador tiene suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal en la fecha de inicio del ERTE, la consecuencia es que este reduce la jornada y no podrá desplegar efectos en todo caso hasta que finalice la situación de IT y en consecuencia no puede plantearse que el ERTE vaya a concurrir o interactuar con la incapacidad temporal, ya que esa reducción de jornada se producirá en todo caso finalizada la incapacidad temporal.

La tercera situación que puede plantearse es la de cómo gestionar la situación en la que estando incluido el trabajador en un ERTE de suspensión del contrato, inicia de forma posterior una incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Debemos señalar en primer lugar que estando el trabajador con la relación laboral suspendida debido a un ERTE no hay pago delegado por parte de la empresa. Si la cobertura de la IT está con el INSS habrá pagado delegado por el SEPE y si estuviera con la Mutua será ésta quien abone el subsidio en pago directo, siendo de aplicación en cuanto a la cuantía de la prestación lo previsto en el art. 283 LGSS (la cuantía de la incapacidad temporal será igual que la del desempleo, y agotada la duración de desempleo continuará si continuase activa la incapacidad temporal se percibiría en cuantía igual al 80% del IPREM). En cualquier caso y dado que la empresa no realiza pago delegado, esta no tiene que realizar envíos de partes de baja, confirmación y alta por el RED y no va a recibir el FIE, ni en su liquidación debe constar la peculiaridad de cotización IT pago delegado, pudiendo además la empresa puede beneficiarse de

una exoneración de la cuota patronal de entre el 100% y 75% si cumple los requisitos, constando más información al respecto en los Boletines de Noticias RED nº8 y nº 10 .

La última situación que se puede plantear es la de cómo debe procederse si se trata de un ERTE de reducción de jornada y posteriormente se la inicia situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

A diferencia del caso anterior, donde veíamos que dado que el ERTE había suspendido la relación laboral la baja no implicaba ni pago delegado de la prestación ni envío de partes, ni FIE por la empresa, al tratarse aquí de un ERTE parcial la relación laboral continúa activa y sí que la incapacidad temporal afectará por tanto a lo que debe hacer la empresa. Efectivamente dado que respecto a una parte de la jornada el trabajador mantiene activa su relación laboral, habrá pago delegado de la prestación de incapacidad temporal respecto a esa parte de la jornada (recibiendo FIE, enviando partes...) mientras que por la otra parte de la jornada continuará en situación de ERTE sin que quede afectada dicha situación por la incapacidad temporal. Sobre esto existe más información en el boletín de noticias RED 10/2020.

X. Reflexión final.

En los últimos meses el ritmo al que ha trabajado la Administración de la Seguridad Social para dar una respuesta pública adecuada a los enormes desafíos que ha ido planteando la crisis provocada por la COVID 19 ha sido frenético. Conviene poner en valor en este sentido el enorme esfuerzo realizado por los funcionarios de nuestro Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social, tanto durante el estado de alarma como en los meses posteriores, que unido al gran esfuerzo del resto de funcionarios de la Administración de la Seguridad Social, han asegurado la correcta implantación de la respuesta legal adoptada por los poderes públicos en un entorno caracterizado por una elevada dificultad y con diferentes agentes implicados (administración central, administración autonómica, empresas, servicios públicos de salud...).

Efectivamente nuestra Seguridad Social ha tenido que asumir el reto de adaptarse para poner a disposición de las empresas un paquete de medidas (aplazamientos, moratorias, exoneraciones de cotización en supuestos de ERTE) que minimizase las consecuencias económicas de esta crisis para las empresas y ayudase a conservar el nivel de empleo.

Igualmente los trabajadores por cuenta propia han sido objeto de protección mediante la aprobación de una prestación extraordinaria por cese de actividad durante el estado de alarma, y la continuación una vez finalizado el mismo, de la protección por cese de actividad y diversas exoneraciones que se han estudiado en este trabajo.

Este impulso protector se ha extendido también a los trabajadores por cuenta ajena que han estado también en el centro de la respuesta legal a las consecuencias del covid 19 con el objeto de configurar las distintas prestaciones para hacer frente a las necesidades sociales derivadas de esta crisis. Y dentro de ellas especial referencia merece el ingreso mínimo vital aprobado por el Real Decreto-ley 20/2020.

Aunque no ha sido objeto de nuestro trabajo, merece la pena terminar advirtiendo que como bien recoge el preámbulo de la propia norma estamos ciertamente ante una prestación que supone un avance histórico en la configuración del sistema de Seguridad Social puesto que completa la protección frente a las situaciones de necesidad ya que desde su vertiente no contributiva, el sistema asegurará “un determinado nivel de rentas a todos los hogares en situación de vulnerabilidad con independencia del lugar de residencia” todo ello sobre la base “del mandato que el artículo 41 de la Constitución Española otorga al régimen público de Seguridad Social para garantizar la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad” .

REGULACIÓN, A PARTIR DE 1 DE OCTUBRE DE 2020, DE LOS ERTES Y CESES DE ACTIVIDAD VINCULADOS A LA COVID-19

JOAQUÍN MUR TORRES.

TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El objeto de este estudio es el examen de la regulación de los efectos de los ERTes y ceses de actividad vinculados a la COVID-19 a partir del 1 de octubre de 2020.

El estudio se ha distribuido en cuatro capítulos, de los cuales el primero se ha referido al itinerario legislativo de ERTes y ceses de actividad por causa de la COVID-19 hasta la regulación vigente del Real Decreto-ley 30/2020. Así se ha examinado el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que es el punto de partida del itinerario legislativo. A continuación se han descrito los aspectos generales de sus prórrogas: 1ª) Real Decreto-ley 18/2020, de 12 mayo, que se corresponde con el I ASDE y cuyo periodo de vigencia fue mayo-junio 2020; 2ª) Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, que se corresponde con el II ASDE y cuyo periodo de vigencia fue julio-septiembre 2020.

SUMARIO: I. Itinerario legislativo hasta la regulación, a partir del 1 de octubre de 2020, de los ERTes y ceses de actividad vinculados a la COVID-19. II. Exoneraciones de cuotas, a partir de 1 de octubre de 2020, en los ERTes vinculados a la COVID-19. III. Medidas extraordinarias de protección por desempleo a favor de las personas afectadas por los ERTes, a partir del 1 de octubre de 2020. IV. Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos a partir del 1 de octubre de 2020.

RESUMEN

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, que constituye la tercera prórroga del Real Decreto-ley 8/2020 y que se corresponde con el III ASDE, con vigencia octubre 2020-enero 2021, ha sido analizado en los capítulos II, III y IV.

El capítulo II se ha dedicado, en primer lugar, al examen de las normas diferenciales de exoneración de los siguientes tipos de ERTes: de fuerza mayor vigentes al 30-9-2020; de fuerza mayor por impedimento; de fuerza mayor por limitación; ETOP iniciados tras el 30-9-2020. En segundo lugar, se han descrito las normas comunes relativas a dichos ERTes: procedimiento; reparto de dividendos y transparencia fiscal; salvaguarda del empleo; normas laborales; horas extraordinarias y externalizaciones de la actividad.

En el capítulo III se han contemplado las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para las personas trabajadoras afectadas por los

ERTes mencionados. Así se han distinguido: a) Medidas extraordinarias aplicables con carácter general: las contenidas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 y las contenidas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020. b) Medidas extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas. c) Medidas extraordinarias para personas trabajadoras incluidas en ERTes que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo. Se ha terminado el capítulo mencionando otras medidas singulares de protección por desempleo y haciendo referencia a los posibles incumplimientos de la obligación de comunicar, con carácter previo a su efectividad, las bajas y variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada.

Por último, en el capítulo IV se han descrito las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos, concretadas en los siguientes tipos de prestaciones por ceses de actividad: a) Prestación por cese de actividad, compatible con el trabajo por cuenta propia, en el supuesto de trabajador autónomo que viniera percibiendo la prestación al 30 de septiembre de 2020 en base al artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020. b) Prestación por cese de actividad, compatible con el trabajo por cuenta propia, en el supuesto de trabajador autónomo que no hubiera percibido la prestación durante el tercer trimestre de 2020, pero sí hasta el 30 de junio de 2020 en base al artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020. c) Prestación por cese de actividad por suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente,

a partir del 1 de octubre de 2020, como medida de contención de la propagación del virus COVID-19. d) Prestación por cese de actividad por no poder causar derecho a la prestación por cese de actividad regulada en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020 o a la prestación por cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la LGSS. e) Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores de temporada.

PALABRAS CLAVE: ERTE, exoneración de cuotas, prestación por desempleo, prestación por cese de actividad.

I. ITINERARIO LEGISLATIVO HASTA LA REGULACIÓN, A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2020, DE LOS ERTES Y CESES DE ACTIVIDAD POR CAUSA DE LA COVID-19.

Los ERTes y ceses de actividad derivados o relacionados con la COVID-19 hubieran agotado sus efectos el 30 de septiembre de 2020 de no haberse publicado en el BOE del 30 de septiembre de 2020 el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

La exposición de motivos del Real Decreto-ley 30/2020 dice que la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la Covid-19 exige mantener las medidas excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en sus artículos 22 y 23, relativos a las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la COVID-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones.

Así pues, el punto de partida de la regulación actual de los ERTes hay que fijarlo en el citado Real Decreto-ley 8/2020, que ha sido prorrogado con matices por tres veces consecutivas mediante los Reales Decretos-leyes 18/2020 (periodo mayo-junio 2020), 24/2020 (periodo julio-septiembre 2020) y 30/2020 (periodo octubre 2020-enero 2021).

En este capítulo I indicaremos las características generales de los reales decretos-leyes, que han precedido al Real Decreto-ley 30/2020. Este real decreto-ley, que concreta la regulación de los ERTes y ceses de actividad por causa de la COVID-19 a partir del 1 de octubre de 2020, será objeto de examen en los capítulos II, III y IV de este estudio.

1. Punto de partida: el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

A1. El capítulo II del Real Decreto-ley 8/2020 estableció determinadas medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTes), que perseguían evitar que una situación coyuntural de pandemia tuviese un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo.

Así, en primer lugar, el artículo 22 del real decreto-ley especificó que las pérdidas de actividad consecuencia de la COVID-19 tendrían la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada.

En segundo lugar, se agilizó la tramitación de los procedimientos de regulación temporal de empleo, tanto por fuerza mayor (artículo 22), como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 23).

A2. Junto con estas medidas, se aprobaron otras asimismo importantes medidas, referidas por una parte a los trabajadores afectados por los ERTes y por otra parte a las empresas que, ante la situación de gravedad causada por la COVID-19, optaban por un ERTE en lugar de por un ERE.

De este modo, el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 estableció las siguientes medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23:

- Reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III de la LGSS, a las personas trabajadoras afectadas por los ERTes, aunque

careciesen del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

◉ No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

A3. Por su parte, el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurrían las empresas en los casos de fuerza mayor regulados en el artículo 22 de dicho real decreto-ley, exoneró a aquellas del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tenían menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tenía 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzaba al 75 % de la aportación empresarial.

Hasta esta medida extraordinaria, sólo en los casos en los que la fuerza mayor derivaba de acontecimientos catastróficos naturales que supusiesen la destrucción total o parcial de la empresa o centro de trabajo impidiendo la continuidad de la actividad (Real Decreto-ley 16/2014, disp. adic. 4ª), el empresario se podía exonerar del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

2. Primera prórroga: el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo

El Real Decreto-ley 18/2020, siguiendo el Acuerdo Social en Defensa del Empleo (I ASDE) al-

canzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020, determinó fundamentalmente cuánto sigue:

1º. Modalidades de ERTes del artículo 22 del Real Decreto-ley 18/2020:

◉ ERTes por fuerza mayor total por causa de la COVID-19. Situación en la que continuaban aquellas empresas y entidades que contaban con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y estaban afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impedían el reinicio de su actividad, mientras durasen las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

◉ ERTes por fuerza mayor parcial por causa de la COVID-19. Situación en la que se encontraban aquellas empresas y entidades que contaban con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitían la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

2º. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

◉ Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 resultaban aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

◉ Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 (personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y las que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas) resultaban aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

3º Medidas extraordinarias en materia de exoneración de cuotas:

◉ Empresas y entidades en situación de fuerza mayor total: La TGSS les exoneró, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, del abono de

la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tenían cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzaba al 75 % de la aportación empresarial.

- Empresas y entidades en situación de fuerza mayor parcial: Quedaron exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- Respecto de las personas trabajadoras que reiniciaron su actividad, la exención alcanzó el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, si la empresa tuvo menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa tuvo cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzó el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

- Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continuaron con sus actividades suspendidas, la exención alcanzó el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, si la empresa tuvo menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa tuvo cincuenta o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzó el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

3. Segunda prórroga: el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio

De acuerdo con las disposiciones adicionales del Real Decreto-ley 24/2020 en las que se integró el conte-

nido del II ASDE, se distinguieron cuatro tipos de ERTE: ERTes por fuerza mayor total; ERTes en que las empresas reiniciaron la reincorporación de trabajadores; ERTes ETOP; ERTes por “rebrote”. Hay que destacar:

- El Real Decreto-ley 24/2020 reguló los mencionados tipos de ERTes para el periodo 1 de julio al 30 de septiembre de 2020; teniendo consecuentemente la misma duración las exenciones de cuotas y las medidas extraordinarias de protección del desempleo, con la salvedad, como ya sucedía en la regulación anterior a este real decreto-ley, de las medidas extraordinarias de desempleo a favor de los trabajadores fijos discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que resultaban aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

- El título II del Real Decreto-ley 24/2020 fijó para el mismo periodo de duración (meses de julio, agosto y septiembre) medidas de apoyo a los trabajadores autónomos; lo que fue una novedad respecto a los reales decretos-leyes precedentes. Así se previó:

- Una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma para aquellos trabajadores autónomos que estuvieran percibiendo a 30 de junio la prestación por cese de actividad recogida en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, que alcanzó el 100 % en el mes de julio, el 50 % en agosto y el 25 % en el mes de septiembre.

- La posibilidad de compatibilizar la prestación de cese de actividad prevista en la Ley General de la Seguridad Social con el trabajo por cuenta propia siempre que se cumpliera con unos determinados requisitos; medida que estaba destinada a garantizar unos ingresos que ayudasen al trabajador autónomo a mantener la actividad.

- Una prestación extraordinaria de cese de actividad cuyos destinatarios eran los trabajadores de temporada que como consecuencia de las especiales circunstancias que la pandemia había provocado se habían visto imposibilitados para el inicio o el desarrollo ordinario de su actividad.

4. Tercera prórroga: el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre

In extremis, el Gobierno ha aprobado en el Consejo de Ministros del 29 de septiembre de 2020 el Real Decreto-ley 30/2020, que recoge el contenido del III ASDE y que prorroga hasta el 31 de enero de 2021 los efectos de los ERTes y ceses de actividad por causa de la COVID-19; prórroga que se efectúa en los términos y condiciones que a continuación se indican.

II. EXONERACIONES DE CUOTAS, A PARTIR DE 1 DE OCTUBRE DE 2020, EN LOS ERTes VINCULADOS A LA COVID-19

De acuerdo con los artículos 1, 2 y 3 y la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, consideraremos los siguientes tipos de ERTes: ERTes de fuerza mayor vigentes al 30 de septiembre de 2020; ERTes de fuerza mayor por impedimento causados a partir del 1 de octubre de 2020; ERTes de fuerza mayor por limitación causados a partir del 30 de septiembre de 2020; ERTes ETOP iniciados tras el 30 de septiembre de 2020.

Indicaremos, en primer lugar, las normas específicas de cada uno de los ERTes mencionados. Examinaremos, en segundo lugar, las normas comunes a dichos ERTes.

Al final del capítulo haremos una referencia a los ERTes “por rebrote” autorizados en base a la disposición adicional 1ª.2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y que se mantienen vigentes de acuerdo con la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 30/2020.

1. Exoneraciones de cuotas en ERTes de fuerza mayor vigentes al 30 de septiembre de 2020

A. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020, los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes al 30 de septiembre de 2020, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se han prorrogado automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.

Ahora bien, no todos los expedientes prorrogados llevan consigo exoneraciones de cuotas.

De conformidad con la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, podrán acceder a las exoneraciones de cuotas:

- Las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020, y cuya actividad se clasifique al 30 de septiembre de 2020 en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del mencionado Real Decreto-ley 30/2020.

- Las empresas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados asimismo automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de estas, en los términos establecidos a continuación:

- Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas mencionadas, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

- La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del expediente de

regulación temporal de empleo prorrogado, a la que se acompañará de un informe o memoria explicativa de la concurrencia, dentro del ámbito de dicho expediente, de las circunstancias previstas y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

b) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días a contar desde la presentación de la solicitud, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y deberá limitarse a constatar la condición de empresa integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente, en los términos definidos por esta disposición adicional.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, y sin perjuicio de obligación de dictar resolución conforme a la normativa de procedimiento administrativo, la empresa podrá entender estimada la solicitud presentada por silencio administrativo.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

B. Las empresas mencionadas quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican (disposición adicional 1ª 3 a) y 4 a):

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Las empresas quedan exoneradas en los porcentajes mencionados tanto se trate de trabajadores que reinicien o hayan reiniciado su actividad como de trabajadores que tengan suspendidas sus actividades entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Notas.-

1ª. Las exenciones reguladas en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020 serán incompatibles con las medidas reguladas en el artículo 2 de dicha norma (ERTEs por impedimento y ERTes por limitación).

2ª. De acuerdo con la disposición adicional primera 6 del Real Decreto-ley 30/2020, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Lo que es válido para los ERTes ETOP que examinaremos después.

2. Exoneraciones de cuotas en ERTes de fuerza mayor por impedimento causados a partir de 1 de octubre de 2020

De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación:

a) El 100 % de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de re-

caudación conjunta devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

Para la exoneración es previa la autorización de un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las medidas de impedimento.

Hay que resaltar que la exoneración procede en las empresas y entidades de cualquier sector o actividad. El ERTE puede referirse a alguno/s de los centros de trabajo de la empresa.

3. Exoneraciones de cuotas en ERTes de fuerza mayor por limitación causados a partir del 30 de septiembre de 2020

De acuerdo con el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse, desde el 30 de septiembre de 2020 y en los centros afectados, de los porcentajes de exoneración siguientes.

Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta alcanzará:

a) aportación devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa

hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020;

aportación devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021: el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

De modo similar al supuesto de exoneración en ERTE por impedimento, hay que precisar:

- Para la exoneración es previa la autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- La exoneración procede en las empresas y entidades de cualquier sector o actividad. El ERTE puede referirse a alguno/s de los centros de trabajo de la empresa.

4. Exoneraciones de cuotas en ERTES ETOP iniciados tras el 30 de septiembre de 2020

A. Según el artículo 3 del Real Decreto-ley 30/2020, a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19 iniciados tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020 (30 de septiembre de 2020) y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades siguientes:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020.

- Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22

(fuerza mayor) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

- ◉ Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes al 30 de septiembre de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- ◉ No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del Real Decreto-ley 30/2020, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

B. Según el apartado 3 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 30/2020, quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que después se indicarán, las siguientes empresas:

- ◉ Empresas a las que se refiere el artículo 3.3 del Real Decreto-ley 30/2020, que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia del Real Decreto-ley 30/2020, cuya actividad el 30 de septiembre de 2020 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del referido Real Decreto-ley 30/2020.
- ◉ Empresas titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 (ETOP) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a las que se refiere el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 24/2020,

de 26 de junio, cuya actividad se clasifique el 30 de septiembre de 2020 en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del Real Decreto-ley 30/2020.

- ◉ Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3.3 del Real Decreto-ley 30/2020.

C. Las empresas indicadas quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien o hayan reiniciado su actividad o que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

5. Cuadro de exoneraciones

ERTE	Periodo	Empresas de menos de 50 trabajadores a 29-2-2020	Empresas de 50 o más trabajadores a 29-2-2020
De fuerza mayor vigente al 30-9-2020	Octubre 2020 a enero 2021	85%	75%
De fuerza mayor por impedimento	Octubre 2020 a enero 2021	100%	90%
De fuerza mayor por limitación	Octubre 2020	100%	90%
	Noviembre 2020	90%	80%
	Diciembre 2020	85%	75%
	Enero 2021	80%	70%
ETOP iniciado tras el 30 de septiembre	Octubre 2020 a enero 2021	85%	75%

Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Hay que subrayar que se presentará declaración responsable por cada código de cuenta de cotización y por cada uno de los meses de devengo.

6. Normas de exoneración comunes a los diferentes tipos de ERTes

De acuerdo con los apartados 3 a 7 del artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020 y con la remisión que efectúa a dichos apartados la disposición adicional cuarta de dicho real decreto-ley, y en conformidad asimismo con los artículos 4, 5, 6 y 7 del mencionado texto legal, son normas comunes de exoneración de los ERTes las siguientes:

6.1. Normas de procedimiento

1ª. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa,

- previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada,

- y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

2ª. Para que la exención resulte de aplicación, las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

3ª. La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

4ª. La presentación de las declaraciones responsables y la renuncia se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

5ª. A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal, o en su caso, el Instituto Social de la Marina, proceda al reconocimiento de la co-

responsable prestación por desempleo por el periodo de suspensión o reducción de jornada de que se trate.

No obstante, en el caso de las personas trabajadoras a las que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento de la persona trabajadora en la situación asimilada a la de alta a la que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-ley 30/2020.

6ª. El Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información de las prestaciones de desempleo reconocidas a las personas trabajadoras incluidas en los expedientes de regulación temporal de empleo. A tal efecto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

7ª. Como ya así lo decían el artículo 24.2 del Real Decreto-ley 8/2020, el artículo 4.5 del Real Decreto-ley 18/2020 y el artículo 4.5 del Real Decreto-ley 24/2020, las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8ª. Las exenciones serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

6.2. Normas relativas al reparto de dividendos y transparencia fiscal

De acuerdo con el artículo 4 del Real Decreto-ley 30/2020, los límites para la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación al reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, recogidas en el artículo 5 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.

Por tanto, procede decir:

1º. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor o causa ETOP.

2º. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos expedientes de regulación temporal de empleo y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exención aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3º. La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

6.3. Normas relativas a la salvaguarda del empleo

De acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020, hay que decir:

- Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

- Las empresas que, conforme a lo previsto en el Real Decreto-ley 30/2020, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

- No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo se producirá cuando aquel haya terminado.

6.4. Normas laborales

Según el artículo 6 del Real Decreto-ley 30/2020, los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021.

Estos artículos prorrogados establecen cuanto sigue:

a) Medidas extraordinarias para la protección del empleo:

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

b) Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

6.5. Normas relativas a las horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el Real Decreto-ley 30/2020

De acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto-ley 30/2020, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el Real Decreto-ley 30/2020

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. Referencia a los ERTes “por rebrote” autorizados en base a la disposición adicional 1ª.2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio

De acuerdo con la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 30/2020, los ERTes “por rebrote”

autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

No obstante, desde el 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes:

- los porcentajes de exoneración previstos en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020 para los ERTes por impedimento, es decir: 100% en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores a 29-2-2020; 90% en el caso de empresas de 50 o más trabajadores a 29-2-2020;
- así como los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal y las normas de salvaguarda del empleo, que anteriormente hemos mencionado.

III. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO PARA PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR LOS ERTes DESCRITOS

Consideraremos, en primer lugar, las medidas extraordinarias aplicables con carácter general a las personas afectadas por los ERTes, para examinar después: las medidas extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas; las medidas extraordinarias para personas trabajadoras incluidas en ERTes que no sean beneficiarias de protección por desempleo; otras medidas singulares de protección por desempleo.

Al final del capítulo haremos una referencia a los posibles incumplimientos de la obligación de comunicar, con carácter previo a su efectividad, las bajas y variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada.

1. Medidas extraordinarias aplicables con carácter general a las personas afectadas por los ERTes descritos

Dos grupos de medidas extraordinarias deberemos tener en cuenta: las medidas contenidas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; las medidas contenidas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

1.1. Medidas aplicables con carácter general contenidas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

1.1.1. Ámbito de aplicación de las medidas

De acuerdo con el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020, las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), y 2 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020 y en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, (desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y para aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas) resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

1.1.2. Enumeración de las medidas

Según los apartados 1 a 5 mencionados del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, estas medidas extraordinarias son las siguientes:

1.Dos medidas principales:

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias extraordinarias por causa de la COVID-19, el Servicio Público

de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:

- a) Reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Beneficiarios:

Podrán acogerse a las medidas mencionadas, además de las personas trabajadoras incluidas en el artículo 264 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

3. Requisitos:

Las medidas mencionadas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

4. Cuantía y duración de la prestación contributiva por desempleo:

En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

- a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiem-

po inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

- b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

5. Procedimiento:

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

6. Precisión:

En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

1.2. Medidas aplicables con carácter general contenidas en el artículo 8 del Real Decreto-ley 30/2020

1.2.1. Solicitud colectiva de prestaciones por desempleo:

Supuesto a) Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 del Real Decreto-ley 30/2020 y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 (ETOP) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, al 30 de septiembre de 2020, deberán formular una

nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día 20 de octubre de 2020.

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al expediente de regulación temporal de empleo deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

Supuesto b) En el caso de procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 (ETOP) del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (15 días hábiles).

A las personas trabajadoras afectadas por estos nuevos expedientes les serán de aplicación las medidas previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, (dos medidas principales del epígrafe 1.1 anterior), sin perjuicio de lo que indicamos en el apartado 5 de este epígrafe 1.2.

La duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

1.2.2. Cuantía

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70

por ciento hasta el 31 de enero de 2021 (no hay porcentaje del 50% transcurridos seis meses), sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

1.2.3. Regularización de las prestaciones

A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

1.2.4. Comunicación de bajas y variaciones a la entidad gestora

La comunicación anterior de periodos de actividad se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

1.2.5. Consumo de prestaciones por desempleo (“contador a cero”)

La medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020 (no cómputo del tiempo de percepción de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción esta-

blecidos) se mantiene vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.

La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2020.

Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos precedentes, con el objetivo de proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis, especialmente a las más vulnerables, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los ERTes descritos, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

2. Medidas extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas

2.1. Ámbito de aplicación

Según el artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, se reconocerá una prestación extraordinaria a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas

- que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad. (Medida 1ª).

- que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021. (Medida 2ª).

2.2. Solicitud

El reconocimiento de esta prestación, para las personas incluidas en la medida 1ª, exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo.

Cuando se trate de supuestos de la medida 2ª, serán las propias personas trabajadoras afectadas quienes deberán solicitar la prestación extraordinaria.

El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social con carácter general. Para las situaciones producidas antes de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020 el plazo será de 15 días desde el 30 de septiembre de 2020.

2.3. Duración de la prestación

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de la que se haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria. Será la persona trabajadora la obligada a comunicar su baja a la entidad gestora si inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo. En todos los casos, la prestación extraordinaria podrá reanudarse previa solicitud de la persona trabajadora

que acredite el cese involuntario en el trabajo por cuenta propia o encontrarse nuevamente en situación legal de desempleo, siempre que aquella se presente antes del día 31 de enero de 2021.

2.4. Compatibilidad.

Esta prestación será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

2.5. Abono y cuantía

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Nota.- Los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, a los que se refiere la medida 2ª que acabamos de mencionar, son los siguientes:

b) Personas trabajadoras que vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto de la COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, y como consecuencia de ello pasen a ser beneficiarios de la prestación por desempleo, podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por la persona trabajadora durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

c) Personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto de la COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo.

Si en la fecha en la que hubieran debido reincorporarse a la actividad no estuviesen percibiendo prestaciones por desempleo por haberlas agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.

A las personas trabajadoras a las que se refiere este párrafo les será de aplicación la reposición del derecho a la prestación prevista en la letra b).

d) Trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia de la COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días. La cuantía mensual de la nueva prestación será igual a la de la última mensualidad de la prestación contributiva percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. El mismo derecho tendrán quienes durante la situación de crisis derivada de la COVID-19 agoten sus prestaciones por desempleo antes de la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo y carezcan de cotizaciones suficientes para el reconocimiento de un nuevo derecho, en cuyo caso, la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación constituirá nueva situación legal de desempleo. En este supuesto, no les resultará de aplicación lo previsto en la letra b) cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.

3. Medidas extraordinarias para personas trabajadoras incluidas en ERTes que no sean beneficiarias de protección por desempleo

De acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 30/2020, las personas trabajadoras incluidas en los expedientes de regulación temporal de empleo descritos, que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

A los efectos anteriores, la base de cotización a tener en cuenta durante los periodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

Lo establecido será aplicable, únicamente, durante los periodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en este real decreto-ley.

4. Otras medidas singulares de protección por desempleo

Haremos referencia a las tres siguientes cuestiones:

1ª. Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos. (Artículo 11 del Real Decreto-ley 30/2020):

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 1, 2 y 3 y la disposición adicional primera de dicho real decreto-ley se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

2ª. Compensación económica en determinados supuestos de compatibilidad de la prestación contribu-

tiva por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. (Artículo 12 del Real Decreto-ley 30/2020):

Las personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020 (supuestos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo), cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del artículo 282.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto. La solicitud se presentará necesariamente a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el día 30 de junio de 2021. La presentación de la solicitud fuera de este plazo implicará su denegación.

El plazo máximo para que el Servicio Público de Empleo Estatal resuelva las solicitudes presentadas se extenderá hasta el día 31 de julio de 2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

3ª. Formación de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo. (Disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 30/2020)

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el real Decreto-ley 30/2020, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

5. Referencia a los posibles incumplimientos de la obligación de comunicar, con carácter previo a su efectividad, las bajas y variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada

De los incumplimientos de la obligación mencionada derivan infracciones y sanciones tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. De acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000) procede indicar:

a) Infracciones:

◦ Según el artículo 22.13 de la LISOS, es infracción grave de las empresas “el incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción”.

◦ Según el artículo 23.1.c de la LISOS, es infracción muy grave de las empresas “efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la convivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones”. (Letra c), en redacción por el Real Decreto-ley 15/2020, de 22 de abril).

◦ Según el artículo 23.1.j de la LISOS, es infracción muy grave de las empresas “dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción

de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso”.

◦ Según el artículo 26.2 de la LISOS, es infracción muy grave de las personas trabajadoras “compatibilizar la solicitud o el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente”.

Debe mencionarse: 1) De acuerdo con el artículo 23.2 de la LISOS, en el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que la empresa incurre en una infracción por cada una de las personas trabajadoras que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social. 2) En la infracción del artículo 23.1.c la empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.

b) Sanciones:

De acuerdo con el artículo 40.1 a) de la LISOS, la infracción grave antes mencionada de las empresas se sanciona con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros; en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

De acuerdo con el artículo 40.1 b) de la LISOS, las infracciones muy graves antes mencionadas de las empresas se sancionan con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

De acuerdo con el artículo 47.1 c) de la LISOS, las infracciones muy graves de las personas trabajadoras se sancionan, en el caso de las prestaciones o subsidios por desempleo o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, con la extinción de la prestación o subsidio. Sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

IV. MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

De conformidad con los artículos 13 y 14 y la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020, estas medidas de apoyo a los trabajadores autónomos se concretan en los siguientes cinco tipos de prestaciones por ceses de actividad.

1. Prestación por cese de actividad, compatible con el trabajo por cuenta propia, en el supuesto de trabajador autónomo que viniera percibiendo la prestación al 30 de septiembre de 2020 en base al artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020

1.1. Requisitos

Según la disposición adicional cuarta.1 párrafo 1º del Real Decreto-ley 30/2020, los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo al 30 de septiembre de 2020 la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, podrán continuar percibiéndola hasta el 31 de enero de 2021, siempre que durante el cuarto trimestre del año 2020 mantengan los requisitos que se establecieron para su concesión, a saber:

1. Los establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la LGSS, es decir:

a) Estar afiliados y en alta en el RETA o en el Régimen del Mar, en su caso.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338 LGSS.

d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. (Con posibilidad de invitación al pago en su caso).

(Hay que destacar que no se exige para este supuesto excepcional el requisito del apartado c) del artículo 330.1 LGSS: “Encontrarse en situación legal de cese de actividad”. Por lo tanto, en este caso es compatible la prestación por cese de actividad con el trabajo por cuenta propia).

1. Adicionalmente, acreditar:

Una reducción en la facturación durante el cuarto trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019,

así como no haber obtenido durante el cuarto trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros.

(Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales).

2. Además, en el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. Para ello emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

1.2. Cuantía

La cuantía de la prestación es el 70 por ciento de la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social. Cuando no se acreditó el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación es equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que les corresponda por actividad.

1.3. Duración

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 31 de enero de 2021, siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (duración de la prestación según periodo de cotización).

Asimismo, percibirán esta prestación hasta el 31 de enero de 2021 aquellos trabajadores autónomos que a 31 de octubre vinieran percibiendo la prestación de cese de actividad reconocida al amparo del artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio y vean agotado su derecho al cese previsto en el citado precepto antes del 31 de diciembre de 2020, siempre que reúnan los requisitos exigidos al efecto.

A partir del 31 de enero de 2021 solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la Ley General de la Seguridad Social (incluido el cese de actividad). Por tanto, a partir de dicha fecha no hay compatibilidad con el trabajo por cuenta propia.

1.4. Reconocimiento de la prestación

El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos de 1 de octubre de 2020 si se solicita antes del 15 de octubre, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 1 de marzo de 2021.

1.5. Cotización durante la percepción de la prestación

El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador junto

con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 de la LGSS.

1.6. Compatibilidad de la prestación por cese de actividad con el trabajo por cuenta ajena

De acuerdo con el apartado 10 de la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020, la prestación de cese de actividad podrá ser compatible con el trabajo por cuenta ajena, siendo las condiciones aplicables en este supuesto las siguientes:

a) Los ingresos netos procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no podrá superar 2,2 veces el salario mínimo interprofesional. En la determinación de este cómputo, los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superarán 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional.

b) La cuantía de la prestación será el 50% de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

c) Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

1.7. Precisiones

1ª. En los supuestos de cese definitivo en la actividad con anterioridad al 31 de diciembre de 2020, los límites de los requisitos fijados se tomarán de manera proporcional al tiempo de la duración de la actividad. A estos efectos el cálculo se hará computándose en su integridad el mes en que se produzca la baja en el régimen de Seguridad Social en el que estuviera encuadrado.

2ª. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación por cese de actividad, que he-

mos descrito, podrá:

- Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de enero de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

- Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el cuarto trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales, que hemos señalado en el apartado de requisitos, con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

1.8. Examen especial del control de las prestaciones y reclamación en su caso:

A partir del 1 de marzo de 2021, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre que tengan el consentimiento de los interesados otorgado en la solicitud, o el Instituto Social de la Marina recabaran del Ministerio de Hacienda los datos tributarios de los ejercicios 2019 y 2020 necesarios para el seguimiento y control de las prestaciones reconocidas.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora en los diez días siguientes a su requerimiento:

- Copia del modelo 303 de autoliquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), correspondiente a las declaraciones del cuarto trimestre de los años 2019 y 2020.

- Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del segundo y cuarto trimestre de los años 2019 y 2020, a los efectos de poder determinar lo que corresponde al cuarto trimestre de esos años.

- Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

Comprobados los datos por la entidad colaboradora o gestora competente para el reconocimiento de la prestación, se procederá a reclamar las prestaciones percibidas por aquellos trabajadores autónomos que superen los límites de ingresos establecidos en este precepto, o que no acrediten una reducción en la facturación durante el cuarto trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019.

La entidad competente para la reclamación fijará la fecha de ingreso de las cantidades reclamadas que deberán hacerse sin intereses o recargo.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

2. Prestación por cese de actividad, compatible con el trabajo por cuenta propia, en el supuesto de trabajador autónomo que no hubiera percibido la prestación durante el tercer trimestre de 2020, pero sí hasta el 30 de junio de 2020 en base al artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020

De acuerdo con la disposición adicional cuarta.1 párrafo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, los trabajadores autónomos que no hubieran percibido la prestación por cese de actividad durante el tercer trimestre de 2020 pero sí hasta el 30 de junio de 2020 en base al artículo 17 del Real Decreto-ley 30/2020, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que concurran los requisitos

establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la LGSS.

Los requisitos y condiciones de la prestación son los que acabamos de señalar para el supuesto anterior de prestación por cese de actividad.

3. Prestación por cese de actividad por suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente, a partir del 1 de octubre de 2020, como medida de contención de la propagación del virus COVID-19

Según el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, a partir del 1 de octubre de 2020, los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, tendrán derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria en los términos y requisitos que se establecen a continuación:

3.1. Requisitos

Son requisitos para causar derecho a esta prestación:

1.º Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el cese de actividad.

2.º Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

3.2. Cuantía

La cuantía de la prestación será del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

Esta cantidad se incrementará en un 20 por ciento si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida.

No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento, no siendo de aplicación la previsión contemplada en el apartado anterior para familias numerosas.

3.3. Nacimiento del derecho a la prestación

El derecho a la prestación nacerá desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente y finalizará el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la misma.

3.4. Exoneración de la obligación de cotizar

Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. La exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá desde el primer día del mes en el que se adopta la medida de cierre de actividad hasta el último día del mes siguiente al que se levante dicha medida.

El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

La duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario de esta prestación extraordinaria por cese en la actividad no se modificará por el percibo de esta última.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior, conforme a lo establecido en la letra i).

3.5. Incompatibilidad

El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

3.6. Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encu-

dramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este apartado.

3.7. Gestión de la prestación

La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

3.8. “Contador a cero”

El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

3.9. Solicitud

El reconocimiento de la prestación deberá solicitarse dentro de los primeros quince días siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el día de la solicitud. No obstante, el trabajador quedará exento de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en el que la autoridad gubernativa haya determinado la prohibición de la actividad, si bien en ese caso el periodo anterior a la fecha de solicitud no se entenderá como cotizado, no asumiendo la cotización las entidades que cubran las respectivas prestaciones.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho. Finalizada la medida de cierre de actividad se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas, debiendo además en estos casos ingresar las cotizaciones correspondientes a todo el periodo de percepción indebida de

la prestación, aplicándose el procedimiento de gestión recaudatoria del sistema de la Seguridad Social en todos sus términos.

En la solicitud de la prestación el interesado deberá comunicar a la mutua o a la entidad gestora de la prestación los miembros que integran la unidad familiar y si alguno de ellos es o puede ser perceptor de la prestación de cese de actividad o si cuenta con alguno otro tipo de ingresos.

Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación cuando así se le requiera.

4. Prestación por cese de actividad por no poder causar derecho a la prestación por cese de actividad regulada en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020 (supuestos 1 y 2 de prestación anteriores) o a la prestación por cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la LGSS

Según el artículo 13.2 del Real Decreto-ley 30/2020, a partir del 1 de octubre de 2020, podrán acceder a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria en los términos que se definen a continuación aquellos trabajadores autónomos que reúnen los requisitos que asimismo se indican.

4.1. Requisitos

1.º Estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia desde antes del 1 de abril de 2020.

No obstante, si en la fecha de la presentación de la solicitud no se cumpliera el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese

las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2.º No tener derecho a la prestación de cese de actividad que se regula en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020 o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por no reunir los requisitos de carencia exigidos en la norma.

3.º No tener ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia en el último trimestre del ejercicio 2020 superiores al salario mínimo interprofesional.

4.º Sufrir, en el cuarto trimestre del 2020, una reducción en los ingresos de la actividad por cuenta propia de al menos el 50% en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020.

Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el primer trimestre del año 2020 y se comparará con la parte proporcional de los ingresos habidos en el cuarto trimestre por el mismo tiempo.

4.2. Cuantía

La cuantía de la prestación será del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento.

4.3. Duración

Esta prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxi-

ma de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre. En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 31 de enero de 2021.

4.4. Incompatibilidades

El percibo de la prestación será incompatible:

- con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional;
- con el desempeño de otra actividad por cuenta propia;
- con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad;
- con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

4.5. Exoneración de la obligación de cotizar

- Durante el tiempo de percepción de la prestación se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar.

El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

La duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario de esta prestación extraordinaria por cese en la actividad no se modificará por el percibo de esta última.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina, proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior.

- Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

4.6. Extinción del derecho

Se extinguirá el derecho a la esta prestación si durante la percepción de la misma concurren los requisitos para causar derecho a la prestación de cese de actividad contemplada en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 30/2020 o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin perjuicio del derecho que asiste al interesado a solicitar la prestación correspondiente.

4.7. Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria en los términos establecidos, siempre que reúnan los requisitos de este apartado.

4.8. Gestión

La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Junto con la solicitud se aportará una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

4.9. Revisión de las resoluciones provisionales

A partir del 1 de marzo de 2021 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

1.º Para ello las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre que tengan el consentimiento de los interesados, o el Instituto Social de la Marina recabaran del Ministerio de Hacienda los datos tributarios correspondientes al año 2020 de los trabajadores autónomos.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora:

- Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020.
- Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2020.
- Declaración de la renta de las personas físicas o cer-

tificado de empresas donde consten las retribuciones percibidas por cuenta ajena.

• Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

2.º En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

Para ello la entidad competente para el reconocimiento de la prestación dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

4.10. Comunicación a la Mutua

Al tiempo de solicitar la prestación, el interesado deberá comunicar a la mutua o a la entidad gestora de la prestación los miembros que integran la unidad familiar y si alguno de ellos es o puede ser perceptor de la prestación de cese de actividad o si cuentan con algún otro tipo de ingresos.

4.11. Posibilidad de renuncia o devolución de la prestación

El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación que estamos examinando podrá:

- Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de enero de 2021, surtiendo efectos la renuncia el mes

siguiente a su comunicación.

- ◉ Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el cuarto trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el apartado 2 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

5. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores de temporada

De acuerdo con el artículo 14 del Real Decreto-ley 30/2020, procede decir cuanto sigue:

5.1. Consideración de trabajador de temporada

Se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de junio a diciembre.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo durante los meses de junio a diciembre de 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de seguridad social como trabajador por cuenta ajena, esta alta no supere los 120 días a lo largo de esos dos años.

5.2. Requisitos para causar derecho a la prestación

- ◉ Haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia durante al menos cuatro meses en el periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre de cada uno de los años 2018 y 2019.

- ◉ No haber estado en alta o asimilado al alta como trabajador por cuenta ajena en el régimen de Seguridad Social correspondiente más de 120 días durante el pe-

riodo comprendido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2020.

- ◉ No haber desarrollado actividad ni haber estado dado en alta o asimilado al alta desde el 1 de marzo al 31 de mayo de 2020.

- ◉ No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.

- ◉ No haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 euros.

- ◉ Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

5.3. Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación será el equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

5.4. Duración

La prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de octubre de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre. En caso contrario los efectos quedan fijados al día siguiente de la presentación de la solicitud.

5.5. Cotización

Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador

en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

5.6. Incompatibilidades

Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia. Asimismo será incompatible con el trabajo por cuenta propia y con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre, cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 euros.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible además con la percepción de las ayudas por paralización de la flota.

6. Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho, en las mismas condiciones, a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

7. Gestión

La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

7.1. Solicitud

El reconocimiento de la prestación podrá soli-

citarse en cualquier momento durante el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la norma y el mes de enero de 2021.

Los efectos de la solicitud son los determinados en la letra d).

Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

7.2. Revisión de las resoluciones provisionales adoptadas

A partir del 1 de marzo de 2021 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

Para ello las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre que tengan el consentimiento de los interesados, o el Instituto Social de la Marina recabarán del Ministerio de Hacienda los datos tributarios correspondientes al segundo semestre del año 2020 de los trabajadores autónomos.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora:

- Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020.
- Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2020.
- Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán

los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

Para ello la entidad competente para el reconocimiento de la prestación dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

7.3. Posibilidad de renuncia o devolución de la prestación

El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación podrá:

- ◉ Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de diciembre de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.
- ◉ Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos que puede percibir por el ejercicio de la actividad durante el tiempo que puede causar derecho a ella superarán los umbrales establecidos con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

EL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19 EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR PARTE DEL GOBIERNO DEL ESTADO.

ANTONIO COMAS BARCELÓ.

TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

“Prima facie” se esboza el porqué de los déficits presupuestarios del sistema de la Seguridad Social en los últimos años, que han puesto en tela de juicio su sostenibilidad, y que obedece a la conducta de los Gobiernos del Estado -de uno y otro signo político- de “cargar” a la Seguridad Social los costes de sus decisiones políticas en lugar de al propio Estado y que se traducen en una “disminución de ingresos” (bonificaciones, reducciones de cuotas, tarifas planas) y en un “incremento de gastos” (asunción de contingencias impropias) para el sistema, y todo ello sin compensación alguna.

A esta situación impacta el COVID-19, cuyo coste a través de los RR.DD.LL. en las materias correspondientes se continúa imputando a la Seguridad Social, que hará que 2020 se cierre con un déficit descomunal. Annus horribilis.

El análisis de la crisis, la ayuda europea, el mandato constitucional y al alcance de la acción protectora del sistema jalonan los argumentos que propiciarán las conclusiones ante las disposiciones específicas de la nueva protección dispensada, tanto en prestaciones (incapacidad temporal, desempleo y cese de actividad) como en colectivos (personas trabajadoras en general, autónomos, artistas, empleados de hogar, trabajadores temporales, de temporada y fijos discontinuos) y por supuesto, la concesión de nuevas bonificaciones y exenciones de cuotas, e incidiendo, -una vez más- en la proliferación de periodos asimilados de cotización, o sea, no efectivos, y todo ello -de nuevo- sin compensación alguna, aunque ahora con los auspicios de la fuerza mayor. La historia continúa.

Dedicatoria: A quienes lean, entiendan y actúen

SUMARIO: I. Idea previa. II. Estado de la cuestión. III. La fuerza mayor. IV. COVID-19 y fuerza mayor en el ámbito de la Seguridad Social. V. Conclusiones.

PALABRAS CLAVE: Seguridad social, covid-19, déficit.

I. IDEA PREVIA

1. Prima facie

A. En los últimos años los déficits presupuestarios del sistema de la Seguridad Social han puesto en tela de juicio su sostenibilidad, achacable por algunas lumberras a la ratio afiliado-pensionista, al efecto sustitución salario-prestación, a la baja tasa de fecundidad, etc. y para algunos pocos -entre los que me encuentro- por la conducta contumaz y perseverante de los Gobiernos del Estado -de uno y otro signo político- de “cargar” a la Seguridad Social los costes de sus decisiones interesadas que se traducen en una “disminución de ingresos y en un incremento de gastos”, cuando el coste de las medidas adoptadas deberían haberse imputado al Estado. El detalle de dichas prácticas puede consultarse, a

través de la plataforma info.atass, en el documento “Soluciones técnicas a la financiación del sistema de la Seguridad Social a modo de anexo de esta misma monografía. Veamos sus consecuencias en los últimos años:

a) En 2.017, la Seguridad Social cerró con el mayor déficit de su historia: 18.756,03 millones de euros.

b) En 2.018, la Seguridad Social registró un déficit de 18.286,46 millones de euros.

c) En 2.019, la Seguridad Social arrojó un déficit de 16.793,30 millones de euros.

B. Así las cosas, veamos también como el Gobierno de turno, arregla los déficits del sistema. En la Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio, incluye una disposición adicional titulada “Préstamos del Estado a la Tesorería General de la Seguridad Social” en la que explica textualmente que “Al objeto de proporcionar cobertura adecuada a las obligaciones de la Seguridad Social y posibilitar el equilibrio presupuestario de la misma, el Gobierno, previo informe de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Tesorería General de Seguridad Social, podrá autorizar la concesión por parte del Estado de préstamos a la Teso-

rería General de la Seguridad Social por un importe de:

10.192.600 miles de euros, en los PP.GG.EE. de 2.017

13.830.090 miles de euros, en los PP.GG.EE. de 2.018

15.164.000 miles de euros, en el proyecto de PP.GG.EE. de 2.019

Estos préstamos no devengarán intereses y su cancelación se producirá en el plazo de diez años, a partir de 2.018, 2.019 y 2.020” (respectivamente).

C. A 31 de diciembre de 2.019 el déficit acumulado de la Seguridad Social ascendía a más de 115.000 millones de euros, y dado que se inició en 2.012, sin calificarlo de crónico, si que merece el calificativo de estructural.

La crisis del coronavirus, cuyo coste se continúa imputando a la Seguridad Social hará que 2.020 se cierre con un déficit descomunal. A día de hoy las previsiones son especulativas, pues el calendario de la recuperación económica es una incógnita y las actuaciones de Gobierno para hacer frente al impacto del COVID-19 son imprevisibles (extensión de los ERTES, prestaciones extraordinarias, nuevas exoneraciones de cuotas, etc.,)

2. La crisis.

A. El coronavirus, el COVID-19 o el SARS-CoV2 o como quiera o deba llamarse, es el causante de la peor crisis con que se ha enfrentado la población mundial desde la última conflagración bélica (WWII, 1.939-1.945). La gama de decisiones tomadas por los gobiernos de más doscientos países afectados por la pandemia no tiene parangón alguno con las medidas adoptadas ante cualquier otra catástrofe o crisis anteriores. Por lo que a la Unión Europea se refiere, el impacto sanitario, económico y social del virus en cuestión está suponiendo un coste no cuantificable, pues sus efectos condicionarán nuestra salud, nuestra economía y nuestro modo de vida al menos hasta que se encuentre el tratamiento médico definitivo y/o se descubra y se aplique la ansiada vacuna.

En cuanto a España -cifras oficiales y estadísticas aparte- el Gobierno del Estado ha venido adoptando toda una serie de medidas, urgentes, extraordinarias, complementarias, etc. en prácticamente todos los ámbitos afectados, pero que en el del trabajo y en el de la protección social están suponiendo una nueva carga incalculable “a priori” sobre el sistema de la Seguridad Social.

B. La Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, define en su artículo 2.6 la catástrofe como “Una situación o acontecimiento que altera o interrumpe sustancialmente el funcionamiento de una comunidad o sociedad por ocasionar gran cantidad de víctimas, daños e impactos materiales, cuya atención supera los medios disponibles de la propia comunidad”. En el preámbulo de la ley se citan las amenazas de catástrofes naturales, industriales o tecnológicas, con olvido de las sanitarias, cuya envergadura y efectos han puesto de manifiesto su propia existencia en 2.020.

La magnitud y gravedad del COVID-19 desborda y deja en sus propios límites acontecimientos extraordinarios de la naturaleza (terremotos, maremotos, inundaciones, etc.), daños derivados de la energía nuclear, entre otros riesgos catastróficos de distinto alcance (terrorismo, conflictos armados, etc.). Tanto los riesgos cubiertos como los daños excluidos de cobertura por el Consorcio de Compensación palidecen ante la pandemia (arts. 1 y 6 del Real Decreto 300/2004, de 20 de febrero por el que se aprueba el Reglamento del seguro de riesgos extraordinarios).

Por lo que respecta a la Seguridad Social, el artículo 160 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS/15) dispone que “En ningún caso serán objeto de protección por el Régimen General los riesgos declarados catastróficos al amparo de su legislación especial”, precepto que no obsta para que las consecuencias en las personas afectadas por dichos riesgos extraordinarios sean protegidos por el sistema de la Seguridad Social con el alcance de su acción protectora (asistencia sanitaria, incapacidad temporal y permanente, prestaciones de muerte y supervivencia, desempleo, etc.)

C. En los instrumentos legales para hacer frente al impacto del COVID-19 el Gobierno ha recurrido a la fuerza mayor como causa determinante de las medidas adoptadas. Sin entrar en la valoración y prueba de dicha alegación, lo cierto e incuestionable es que sus efectos no se han circunscrito a un territorio, a unas empresas, a unos trabajadores, etc. se han extendido a toda la geografía nacional, a una gran mayoría de empresas, a un ingente número de trabajadores, entre otras diferencias cuantitativas. Las medidas extraordinarias adoptadas en los respectivos RR.DD.LL. aunque imputadas al presupuesto de la Seguridad Social desbordan el marco de la acción protectora y de los recursos para su financiación. La relación de dichas extralimitaciones se detalla “infra”, y que “cualitativamente”, a modo de ejemplo, consisten en dar protección por desempleo sin condiciones, sin ni siquiera el riesgo cubierto, a colectivos con la contingencia excluida, o la exoneración de cuotas de los sujetos obligados (empresas y trabajadores autónomos) etc. etc. En el mejor de los supuestos, la causa de fuerza mayor se concatenaría con el alcance de la prestación dispuesta en la LGSS/15, pero en forma alguna, con su extralimitación. No se trata, aquí y ahora, de cuestionar las medidas adoptadas, ni tampoco que el esquema de la protección sea el propio de la Seguridad Social (base reguladora, porcentaje, etc.) ni que las entidades gestoras competentes -menos mal- puedan ejecutarlas, pero sí se postula con la firmeza de la obviedad que la integridad de su coste extraordinario debe ser asumido por el Estado, y no como ya se continúa haciendo por la Seguridad Social.

Efectivamente, el Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y de Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19, dispone en dos de sus preceptos las muestras de dos prácticas distintas:

a) Art.10. Aprobación de modificaciones presupuestarias en el presupuesto de gastos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

...

“3. Se concede un crédito extraordinario en el Ministe-

rio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por un importe de 14.002.593.690 euros en la aplicación presupuestaria 19.02.000x.429.06 <Transferencia para equilibrar el impacto en las cuotas de la Seguridad Social derivado del COVID-19.>

4.Las modificaciones anteriores se financiarán de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018”.

El enunciado de dicho artículo 46 es “Deuda Pública”.

El desequilibrio responde básicamente a las prestaciones por desempleo por los ERTES aprobados y a la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

b) Art. 11. Préstamo a la Tesorería General de la Seguridad Social.

“1. Al objeto de proporcionar cobertura adecuada a las obligaciones de la Seguridad Social y posibilitar el equilibrio financiero de la misma, se concede un préstamo a la Tesorería General de la Seguridad Social por importe de 16.500.000.000 de euros. El citado préstamo no devengará intereses, y su cancelación se producirá en un plazo máximo de diez años a partir de 1 de enero de 2021. El calendario de desembolsos de este préstamo será acordado entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Dirección General del Tesoro y Política Financiera.

2.Para financiar este préstamo, se autoriza un suplemento de crédito por dicho importe ... Concepto 822 <Préstamos a la Seguridad Social para su equilibrio financiero>.

3. La modificación anterior se financiará de conformidad con el artículo 46 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018”.

El enunciado de dicho artículo 46 es “Deuda Pública”

El desequilibrio responde al aumento de gasto por las medidas extraordinarias para paliar los efectos del COVID-19 (caída de la recaudación por exoneración de la

aportación empresarial en los ERTES, exención de la cotización de los trabajadores autónomos, etc.) y garantizar el pago de las pensiones (pagas extras en junio y noviembre).

Así pues, el Gobierno decide -una vez más- financiar a la Seguridad Social vía préstamos en lugar de instrumentar las transferencias necesarias, entre otros motivos, con el objetivo de no incrementar el déficit del Estado y comprometer de nuevo el sistema de la Seguridad Social auspiciando su reforma.

¿Cómo puede amortizarse este nuevo préstamo? Teóricamente mediante los recursos del sistema de la Seguridad Social, y fundamentalmente con las cotizaciones de los sujetos obligados: empresas, trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos, pero y en la realidad...

3. La ayuda europea.

La extensión y gravedad sin precedentes de la crisis motivada por el COVID-19 en Europa está poniendo a prueba sus instituciones en búsqueda de respuestas financieras rápidas y eficaces. He aquí algunos ejemplos:

A. El Banco Central Europeo. La decisión del BCE de elevar a 1,35 billones de euros el fondo destinado a la compra de deuda soberana hasta por lo menos junio de 2021 es su respuesta ante la crisis económica causada por la pandemia, contemplando incluso un nuevo incremento hasta 1.85 billones. La medida encara el endeudamiento de los estados para financiar los programas para amortiguar la crisis social y económica, en aras a su recuperación, a la vez que neutraliza cualquier temor al desbordamiento de las primas de riesgo de los socios de la eurozona con las finanzas más debilitadas, particularmente Italia y España.

B. La Comisión Europea. Decidida a movilizar todos los recursos del presupuesto actual de la Unión Europea mediante medidas efectivas y flexibles, la Comisión Europea ha venido dando algunas respuestas y formulando otras propuestas ante los distintos frentes abiertos:

a) Instrumento de ayuda de emergencia: 3.000 millones de euros, para paliar las necesidades de los sistemas sanitarios europeos.

b) Iniciativa SURE: 100.000 millones de euros en préstamos a los países que lo necesiten, con atención particular a los más duramente afectados. Los préstamos se basarán en avales prestados por los Estados miembros. El Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo, de 19 de mayo, es el que regula la creación y características del SURE (Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia).

Por lo que a España se refiere, el Gobierno en el artículo 4 del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, antes citado, autoriza a la Administración General del Estado a otorgar avales por un importe máximo de 2.252.890.750 euros en 2020 y regula el procedimiento “ad hoc”. La ayuda financiera del SURE persigue mantener los puestos de trabajo de las personas (trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia) y el funcionamiento de las empresas, como sería el caso de España de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) y las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de los trabajadores autónomos y otros colectivos.

España puede recibir 21.325 millones de euros a devolver en 15 años, dado el visto bueno de la Comisión Europea.

c) Fondo de recuperación post COVID-19: 750.000 millones de euros con el propósito de impulsar la recuperación económica mediante un nuevo instrumento: Next Generation EU. Dicha dotación, a grandes rasgos, se compone de una partida de 390.000 millones destinados a subvenciones a fondo perdido a los estados más castigados por la pandemia (Italia y España) y otra de 360.000 millones destinados a préstamos. Nuestro país recibirá 72.700 millones de euros en transferencia directa y aproximadamente otros 70.000 millones en forma de créditos, aunque hay que tener en cuenta sus aportaciones y contribuciones para obtener el saldo neto resultante. El plan de la CE se financiaría con una emisión de deuda sin precedentes por parte de la propia institución.

De todas las cantidades citadas, en forma de ayuda, subvenciones, préstamos, etc. ¿Cuántos euros se destinarán por el Gobierno del Estado a compensar el coste de la pandemia para el sistema de la Seguridad Social? Si las instituciones europeas contemplan singularmente a España como beneficiaria de dichas medidas, ergo cabe esperar otro tanto de parte del Estado para en su justa medida repercutir dicho trato con la Seguridad Social. Mutatis, mutandis.

II. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

1. El mandato constitucional

A. A los efectos pertinentes es oportuno reproducir los preceptos más relevantes de la Constitución Española de 1978 (CE) en la materia que nos ocupa, eso es:

“Artículo 41: Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Artículo 43.1: Se reconoce el derecho a la protección de la salud.

A pesar de su escaso nivel de garantía, al estar integrados dichos preceptos en el Capítulo Tercero del primer Título denominado “De los principios rectores de la política social y económica”, y de su escasa precisión técnica y con un contenido ambiguo y coyuntural, su vigencia hasta la fecha ha jalonado su desarrollo legislativo. El carácter dinámico de la Seguridad Social ha venido exigiendo una adecuación normativa a las distintas situaciones a las que se enfrenta, desde las crisis económica (2008) y sanitaria (2020) y sus consiguientes déficits presupuestarios hasta los periodos de creación de empleo y superávits, que son los que posibilitan proyectar un nivel de protección sostenible por el sistema de la Seguridad Social, con sus propios medios y recursos.

B. El “régimen público” de Seguridad Social -en terminología de la carta magna- ha venido estoicamente soportando como Gobiernos de uno y otro signo po-

lítico se han aprovechado del sistema, soslayando la responsabilidad económica y financiera del Estado. El ordenamiento jurídico de la Seguridad Social “strictu sensu” ha visto como una pléyade de disposiciones legales “atípicas” mermaban sus ingresos (exenciones, reducciones y bonificaciones de cuotas, “tarifas planas”, etc.) y acrecentaban sus gastos (complemento por maternidad, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, subsidio por desempleo de mayores de 52 años, etc.) En los últimos tiempos esas injerencias políticas han sido exorbitantes, coincidiendo además con los sucesivos déficits del sistema. El denodado “esfuerzo” del ejecutivo ha consistido en consensuar y aprobar las disposiciones que interesen o satisfagan las pretensiones de sus apoyos políticos, y, en general, a coste cero, por cuanto se irroga al sistema de la Seguridad Social su financiación (básicamente cuotas de empresas, trabajadores y autónomos), sin que el Estado asuma gasto alguno y por tanto sin repercusión en su presupuesto propio. El dicho marineramente “que cada palo aguante su vela” brilla por su ausencia.

Las anteriores conductas y la batería de torpedos que el actual ejecutivo ha dirigido a la línea de flotación de la Seguridad Social con motivo del COVID-19 y la alegada causa de fuerza mayor -contingencia extraña al sistema- constituyen un serio peligro para el propio mantenimiento del principal pilar del estado de bienestar en España.

2. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

A. La institución fundamental de la Seguridad Social y su razón de ser es su acción protectora, consistente en la determinación de las contingencias cubiertas y situaciones protegibles en favor de las personas incluidas en su campo de aplicación, así como el contenido y clase de las prestaciones que hayan de dispensarse, en cualquiera de sus modalidades: contributiva y no contributiva.

Actualmente el ordenamiento jurídico del sistema de Seguridad Social tiene su piedra angular en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Se-

guridad Social (LGSS/15), cuyo artículo 1 dispone que “El derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente ley”.

Acto seguido y muy relevante es el contenido del apartado 2 del artículo 2 que dispone lo siguiente:

“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva y no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley”.

Más adelante, el artículo 42 de la ley dispone la acción protectora del sistema de la Seguridad Social que comprende desde la asistencia sanitaria hasta las prestaciones familiares y entre ellas las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; ... desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; ... Dicha relación no constituye un “*numerus clausus*” ya que se dispone asimismo que la acción protectora comprenderá “las (prestaciones económicas) que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente”, actualmente Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Ejemplo de ello es el ingreso mínimo vital, establecido por el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo.

Finalmente, resulta inexcusable la cita del artículo 109 de la LGSS/15 por el que se dispone en su apartado 1 que “Los recursos para la financiación de la Seguridad Social estarán constituidos por:

a) Las aportaciones progresivas del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura.

b) Las cuotas de las personas obligadas.

c) Las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga.

d) Los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.

e) Cualesquiera otros ingresos, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional décima” (ingresos por venta de bienes y servicios prestados a terceros).

La relación de dichos recursos para la financiación de la Seguridad Social comprende tanto la acción protectora en su modalidad no contributiva y universal, a cuyo efecto el Estado financia mediante sus aportaciones (letra a) antes transcrita), como las prestaciones contributivas, que son financiadas básicamente con los recursos a que se refieren las letras b), c), d) y e) antes transcritas, según se dispone en el apartado 2 del artículo, que termina diciendo “así como, en su caso, por las aportaciones del Estado que se acuerden para atenciones específicas”. No se tiene constancia de dichas “atenciones específicas” ni por tanto de las aportaciones del Estado, con lo que la financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva desde “*in illo tempore*” se ha venido efectuando, casi en su totalidad, mediante cuotas y primas de las personas obligadas a cotizar, teniendo los restantes recursos un escaso alcance.

El impacto económico y social del COVID-19 en las prestaciones económicas del sistema, en su modalidad contributiva, ni por su cuantía ni por su brutal repercusión puede asimilarse a una “atención específica” que motive las aportaciones del Estado, pero si así no fuere, bienvenidas sean.

B. Por lo que respecta a la “protección de la salud”, derecho reconocido en el artículo 43.1 de la CE y desarrollado por disposiciones de muy diversa índole, no se financia mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social (durante décadas se financió con cuotas), sino que al transferirse la gestión a las últimas comunidades autónomas, las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los servicios sociales, su sostenimiento se efectúa de conformidad con el sistema de financiación autonómico vigente en cada momento (art. 109.2 de la

LGSS/15), consistente en la cesión parcial (impuestos compartidos) y total (impuestos cedidos) por parte del Estado a las CC.AA. (Ley 22/2009, de 18 de diciembre).

El COVID-19 ha puesto de manifiesto la fragilidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) a pesar del esfuerzo y dedicación de los profesionales sanitarios. No es este el lugar ni el momento para exponer sus causas, pero sí para no repetir errores: política de recortes impulsada por la Unión Europea con motivo de la crisis económica de 2008; extensión del derecho a la asistencia sanitaria a todo “quisque” sin las inversiones ni el personal necesario, generando un “overbooking” sanitario, con las consiguientes listas de espera en todos los niveles del sistema; externalización de servicios, etc.

El Estado parece ser consciente que el ingente gasto sanitario ocasionado por la pandemia no puede cubrirse con el sistema de financiación de las CC.AA., cualquiera que sea su régimen, y de la Ciudades con Estatuto de Autonomía y a tal efecto ha dispuesto una inyección de 9.000 millones de euros para “compensar los gastos extraordinarios” en Sanidad, así como 4.200 millones para hacer frente a la “caída de ingresos”, amén de otros 800 millones para “transportes” y 2.000 millones para “gastos educativos”. En total 16.000 millones (Real Decreto-ley 22/2020, de 16 de junio, por el que se regula la creación del Fondo COVID-19...)

Pues bien, otro tanto procede para “compensar el exceso de gastos” y el defecto de ingresos que el COVID-19 está causando en el sistema de la Seguridad Social, en la cuantía y distribución que los números arrojen.

C. La extensión del principio de compensación ha venido determinada asimismo por la Disposición Transitoria quinta titulada Exención del pago de precios públicos por servicios académicos universitarios del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

El apartado 1 de dicha norma dispone que “Los beneficiarios de la prestación del ingreso mínimo vital a quienes se reconozca dicha condición entre los meses de junio y diciembre de 2020 estarán exentos

del pago de los precios públicos por servicios académicos universitarios para la realización de estudios conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial durante el curso 2020/2021, en los términos de esta disposición”.

El apartado 2 de la misma norma dispone a su vez que “esta exención se aplicará a los beneficiarios de la prestación del ingreso mínimo vital que hayan visto denegadas su solicitud de concesión de una beca de la Administración General del Estado para cursar estudios postobligatorios en dicho curso por superar los umbrales de renta y patrimonio establecidos en la normativa correspondiente”

Finalmente, el apartado 3 dispone que “Reglamentariamente se determinará la compensación a las universidades por la exención del pago de estos precios públicos por servicios académicos”.

El sistema de la Seguridad Social merece el mismo trato. La exención a los estudiantes del pago a las universidades por los servicios académicos es objeto de compensación por parte del Estado, otro tanto debe ocurrir, con las múltiples exoneraciones a empresas y trabajadores autónomos por las cuotas no ingresadas en la Tesorería General de la Seguridad Social, que se han dispuesto mediante distintos RR.DD.LL. aparecidos con motivo del Covid-19, cuya compensación por parte del Estado ha brillado por su ausencia.

III. LA FUERZA MAYOR.

1. Concepto y alcance

En general, la fuerza mayor o “vis major” se define jurídicamente “como todo acontecimiento imprevisible o que, siendo previsible, resultara inevitable”, añadiendo el Tribunal Supremo que además sea irresistible. Con estas premisas, un hecho no previsible, pero que permita ser resistido no constituiría fuerza mayor en nuestro ordenamiento jurídico. Ahora bien, la pandemia originada por el COVID-19 constituye un suceso de alcance planetario que ha encontrado a los sistemas sanitarios sin tratamiento médico específico ni vacuna, y en muchos países fuera de control.

En España la constelación de reales decretos-leyes aparecidos con motivo de coronavirus reiteran una y otra vez la “existencia de fuerza mayor” para justificar las medidas legales adoptadas. Sirva de ejemplo, el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID, cuya rúbrica es “Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor”. (ERTES)

2. En el ámbito civil y administrativo.

La causa de fuerza mayor anida en nuestro ordenamiento jurídico dando lugar a distintos pronunciamientos según sea el cuerpo legal a que se refiere:

A. En el Código Civil, el artículo 1105 dispone que “Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”

B. Por lo que respecta al ordenamiento administrativo, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el artículo 32 Principios de la responsabilidad dispone en su apartado 1 lo siguiente:

“Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos salvo en los casos de fuerza mayor o de daños que el particular tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la ley”.

En el mismo sentido, el artículo 34 Indemnización dispone en su apartado 1 lo siguiente:

“Solo serán indemnizables las lesiones producidas al particular provenientes de daños que éste no tenga al deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley. No serán indemnizables los daños que se deriven de hechos o circunstancias que no se hubieren podido prever o evitar según el estado de los conocimientos de

la ciencia o de la técnica existentes en el momento de producción de aquellos, todo ello sin perjuicio de las prestaciones asistenciales o económicas que las leyes puedan establecer para estos casos”. Pues bien, los RR. DD. LL. surgidos para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 establecen prestaciones asistenciales y económicas, que han de ser a cargo de la Administración General del Estado, y no de la Seguridad Social.

3. En el ámbito de las relaciones laborales.

Por lo que se refiere a la legislación laboral, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regula los efectos de la fuerza mayor en las relaciones laborales en los siguientes preceptos:

A. Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, en cuyo apartado 3 se dice lo siguiente:

“Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo”.

B. Artículo 49. Extinción del contrato.

“1. El contrato de trabajo se extinguirá:

...

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7”.

C. Artículo 51. Despido colectivo.

“7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en

este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que se estime necesarios...

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiente a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constata la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, ...”

En suma y “ab initio” la fuerza mayor constatada por la autoridad laboral es causa de suspensión del contrato, de la reducción de la jornada, de la extinción del contrato y del despido colectivo. No obstante, las “Medidas extraordinarias para la protección del empleo” dispuestas por el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, consistentes en que “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de protección en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”, limitadas sucesivamente hasta el 31 de enero de 2021 (artículo 6 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre), deja al ERTE prácticamente como única vía de salida en la dinámica de las relaciones laborales golpeadas por el COVID-19.

IV. COVID-19 Y FUERZA MAYOR EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

1. Normativa aplicable.

A la luz de la LGSS/15, el tratamiento legal -por omi-

sión o por remisión- de la fuerza mayor depara las siguientes conclusiones:

En general la fuerza mayor brilla por su ausencia, al no figurar como causa para la protección adecuada de las personas comprendidas en su campo de aplicación frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en dicha ley. (artículos 2.2, 42.3 y 155.1). Es más, incluso se niega expresamente la protección. Así, el artículo 156 Concepto de accidente de trabajo, se dice lo siguiente en el apartado 4:

“No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente”;

A. Incapacidad Temporal

Así las cosas, ello no es obstáculo para que el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, objeto de nueva redacción dada por la DF primera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, disponga la “Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento (cuarentena), contagio (común, no laboral) o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio (Igualada y otros municipios de la Conca d’Òdena) de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19, a efectos “exclusivamente para la protección económica de incapacidad temporal”.

Ni que decir tiene que a la vista del artículo 169 “Concepto” de las situaciones determinantes de incapacidad temporal su contenido no incluye ni aislamientos, ni contagios ni restricciones.

La situación asimilada a accidente de trabajo, primero comprensiva de todos los supuestos, es corregida con el siguiente añadido, ...” salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva

en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo”, (menos mal). La corrección no hace sino abundar en la propia normativa. No en vano, el susodicho artículo 156 en su apartado 2.e) ha dicho desde “in illo tempore” lo siguiente:

Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

...

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (enfermedades profesionales) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”

Dicho en otras palabras, si un profesional sanitario o socio-sanitario es contagiado por el COVID-19 con motivo de su trabajo la protección a dispensar por el accidente sufrido incluye “todas” las prestaciones: incapacidad temporal y permanente, auxilio por defunción, viudedad, orfandad, favor familiares e indemnización a tanto alzado.

Habrà que esperar a la publicación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, para que se constate la evidencia anterior, como no podía ser de otra manera (artículo 9. Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo ... y DT tercera. Efectos de la calificación ...). Más vale tarde que nunca.

La DA octava del Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicable a las entidades locales, dispuso la prórroga del citado artículo 9, aplicándose a los contagios del virus SARS-CoV2 producidos desde el 1 de agosto de 2020 hasta que las autoridades sanitarias levantasen las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, pero dicha prórroga quedó sin efecto por la Resolución de 10 de septiembre de 2020 que publicó el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se derogó el citado real decreto-ley.

A remediar el vacío se ocupa la DA cuarta del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que reitera la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que preste servicios en centros sanitarios o socio sanitarios como consecuencia del contagio, retrotrayendo sus efectos “Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud (11 de marzo de 2020) y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas”, y abarcando las prestaciones de la Seguridad Social que se causen (todas), Blanco y en botella.

Por lo que a la incapacidad temporal se refiere la DF décima del mismo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, da nueva redacción al artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, consistente en la “Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19”.

Se trata de una regulación “in extenso” de la situación creada por las medidas restrictivas a la movilidad sin alternativa laboral (trabajo de forma telemática), las acreditaciones para justificar la imposibilidad de desplazamiento, la incompatibilidad del subsidio, la fecha del hecho causante, etc. materias que precisan de un tratamiento específico y que desborda la idea nuclear de este apartado, expuesta al inicio.

Corolario: No se trata de poner en tela de juicio la adopción de las medidas legales expuestas en este apartado, pero sí que con la excusa de la fuerza mayor se cargue su coste al presupuesto de la Seguridad Social, pues es la Administración General del Estado quien debe asumirlo, como garante de la “protección de la salud pública”.

B. Artistas. El artículo 249. Ter de la LGSS/15 regula la “Inactividad de artistas en espectáculos públicos en el Régimen General de la Seguridad Social” y dispone en su apartado 6 lo siguiente:

“Durante los periodos de inactividad a que se refiere esta disposición, la acción protectora comprenderá las prestaciones económicas por maternidad, paternidad, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes, así como jubilación”. Obsérvese que en dicha relación no figura el desempleo, contingencia que tienen en su acción protectora los artistas durante los periodos de actividad.

El Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 dispone en su artículo 2 el “Acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada reguladas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de mayo...” A tal efecto, y con carácter excepcional y transitorio para el ejercicio 2020, durante los periodos de inactividad de los artistas, se incluye en su acción protectora las prestaciones económicas por desempleo. Luego, si como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19 dichos artistas no pueden continuar realizando su actividad laboral se les reconoce estar en situación legal de desempleo (supuesto inexistente en el artículo 267 de la LGSS/15) y tener cubierto el periodo mínimo de cotización (aunque no tengan el exigido por el art. 266.b), requisito para el nacimiento del derecho a las prestaciones.

El citado artículo 2 fue “corregido” por la DF duodécima del Real Decreto-Ley 19/2020, de 26 de mayo, que modificó sus apartados 1, 2 y 3 y añadió un apartado 5, y ello no con efectos de esta última norma (28.05.2020), sino de la modificada (07.05.2020), retroactividad que es como si la primera redacción del precepto no hubiera existido. A destacar en las nuevas “especialidades” que “No será exigible encontrarse en situación de alta o asimilada al alta” y “Asimismo, tampoco será exigible estar incluido en el Régimen General en los términos previstos en el artículo 249 ter... ni al tiempo de solicitar la prestación ni durante su percepción”. Toda una obra de arte.

Corolario: No se trata de nuevo, de poner en tela de juicio la adopción de las medidas legales expuestas en este

apartado, pero sí que con la excusa de hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y su correlato de fuerza mayor se cargue su coste al presupuesto de la Seguridad Social, pues es la Administración General del Estado quien debe asumirlo, ya que, amén de saltarse “a la torera” la normativa de la Seguridad Social aplicable, el “apoyo al sector cultural” no es uno de los fines del sistema.

C. Empleados de hogar. El artículo 251. Acción protectora de la LGSS/15, dispone que “Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social con las siguientes peculiaridades:

...

d)La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo”.

Pues bien, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, explicita en su exposición de motivos que “En séptimo lugar, se da respuesta al colectivo de las empleadas (sic) del hogar, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que no disponen de derecho a la prestación de desempleo (por cierto, los empleados de hogar, tampoco).

A tal efecto, “se crea un subsidio extraordinario temporal del que podrán beneficiarse (¿ellas, solamente?) ante la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia del COVID-19, subsidio que se regula en los artículos 30 a 32 de la norma. El artículo 30 disipa el atisbo de discriminación positiva que se expresa en la exposición de motivos -menos mal- al disponer en su apartado 1 que “Tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas (mujeres y hombres) que estando de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes (de) la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020,

de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se encuentren...” Para “profundizar” en el tema vid. artículo 250. Ámbito de aplicación de la LGSS/15.

Corolario: Tampoco aquí se trata de poner en tela de juicio la medida legal expuesta en este apartado, pero sí que con la motivación de hacer frente al COVID-19 se cargue -una vez más- su coste a la Seguridad Social, en cuya acción protectora está expresamente excluido el desempleo, es pues, la Administración General del Estado, o simplemente el Estado, quien debe asumirlo.

D. Trabajadores temporales. El Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, regula en su artículo 30 el “Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal” que justifica en la Sección 1ª de su exposición de motivos II titulada “Medidas dirigidas a familias y colectivos vulnerables”.

En este caso, el “colectivo particularmente afectado por la actual situación ... es el constituido por aquellas personas trabajadoras cuyo contrato temporal llega a su fin con posterioridad a la declaración del estado de alarma” (14.02.2020), y no están cubiertas por el sistema establecido para las personas desempleadas afectadas por la suspensión o reducción de jornada establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

“La situación en la que quedan estas personas -se continúa diciendo- debe ser atendida con medidas excepcionales dada la dificultad de acceso al empleo al menos mientras dura la situación de crisis sanitaria. El subsidio por circunstancias excepcionales aplicable al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin se configura sin requisito de carencia precisamente para equiparar su situación en lo posible a la de las personas que sí han sido incluidas en un expediente de regulación temporal de empleo y que han podido acceder, aun sin cumplir la carencia establecida, a la correspondiente prestación de desempleo”. El contrato extinto abarca, además del de

duración determinada -de al menos dos meses- el de interinidad, los formativos y el de relevo. Los requisitos exigidos para ser beneficiarios del subsidio no guardan relación con los exigidos en los niveles contributivo y asistencial de la protección por desempleo (arts. 266 y 274 de la LGSS/15).

Corolario: De nuevo no se trata aquí de poner en tela de juicio la medida legal expuesta en este apartado, pero sí que con la motivación de hacer frente al COVID-19 se cargue -una y otra vez- su coste a la Seguridad Social, pues es la Administración General del Estado, o sea, el Estado quien debe asumirlo ante la situación de emergencia de salud pública existente.

E. Trabajadores fijos discontinuos. El artículo 9 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, regula -por primera vez- la “Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas”. La prestación se reconoce a dichas personas trabajadoras que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un ERTE basado en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectados por el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubieran finalizado el periodo de actividad.

La prestación extraordinaria se reconocerá igualmente a dichas personas trabajadoras que por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b), c) y d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestación por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021.

Dichos supuestos son, respectivamente, los siguientes:

b) Interrupción de prestación de servicios, beneficiario de la prestación por desempleo y nuevo derecho con el límite de 90 días

c) Sin reincorporación a su actividad y beneficiario de

la prestación que continúa percibiendo. Asimismo, en caso de no percibirla, con derecho a ella por acreditar el periodo cotizado necesario.

d) En cualquiera de los supuestos anteriores, sin el periodo de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación de desempleo, nueva prestación contributiva con un límite máximo de 90 días.

La duración de esta prestación extraordinaria se extiende desde la finalización de la medida prevista en el artículo 25.6 del real decreto-ley citado, de la que haya sido beneficiario, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad.

Esta prestación será compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

La prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

A destacar en dicha regulación la ausencia de cotización durante la percepción de la prestación extraordinaria. Ojo con ello.

Corolario. Se insiste, una vez más, que no se discute la medida legal expuesta en este apartado, sin otro predicamento que una relación laboral “sui generis” en suspenso y no motivado por el COVID-19, sino simplemente por haber finalizado el periodo “teórico” de actividad, pero si se discute que su coste se cargue -una vez más- a la Seguridad Social, pues es el Estado quien debe asumirlo en su propia presupuesto, lo contrario es un “regalo” a cuenta de tercero.

F. Protección por desempleo. Así es el enunciado del título III de la LGSS/15, cuyo artículo 264 Personas protegidas relaciona quienes estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto

cotizar por esta contingencia. Se trata de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales, así como otros colectivos más singulares: emigrantes retornados, liberados de prisión, funcionarios interinos, etc.

El artículo 267 del mismo texto legal dispone que se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los supuestos que relaciona, y que a los efectos que interesa aquí, son los siguientes:

a) Cuando se extinga su relación laboral en virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del ET.

b) Cuando se suspenda el contrato al amparo de lo establecido en el artículo 47 del ET.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del ET.

La cita de dichos artículos se repite en el apartado 3 del precepto que se ocupa de cómo se acredita la situación legal de desempleo en los tres supuestos citados.

La expresión “fuerza mayor” no aparece en ninguno de los preceptos que integran dicho título III (artículos 262 a 303), pero por la vía de remisión a los artículos 51 y 47 del ET que se hace en el artículo 267 de la LGSS/15, la susodicha “vis mayor” constituye un riesgo protegido por la Seguridad Social por la contingencia de desempleo.

Resulta de colación, asimismo, el artículo 293 que dispone que “La acción protectora regulada en este título se financiará mediante la cotización de empresarios y trabajadores y la aportación del estado.

La cuantía de la aportación del Estado será cada año la fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos General del Estado”.

Hasta aquí la normativa “preexistente” a la pandemia del COVID-19, a continuación, la “sobrevenida” que

con las modificaciones efectuadas “a posteriori” dan lugar a la correspondiente legislación consolidada y que especialmente interesa:

◉ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

♦ Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

♦ Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

♦ Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionadas con el COVID-19.

♦ Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos a los artículos 22 y 23

♦ Artículo 28. Plazo de duración ...

“Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

♦ Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

Las expresiones contenidas en las rúbricas y contenidos de los artículos anteriores son tan explícitas que relevan de cualquier interpretación, “in claris non fit interpretatio”, no obstante, he aquí algunas manifestaciones, para diferenciarlas de la protección por desempleo “ordinaria” anterior al estado de alarma.

◉ Medidas excepcionales, extraordinarias, situación extraordinaria, etc.

◉ Las suspensiones de contrato y reducción de jornadas ... tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, ...

◉ El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III de la LGSS/15 a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

◉ No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

◉ La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

◉ La aplicación de las medidas extraordinarias (cuatro) en materia de desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas: por ejemplo, encontrarse en periodo de “inactividad productiva”, y por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva de no mediar la crisis del COVID-19; etc.

◉ La exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial previsto en el artículo 273.2 de la LGSS/15, durante los meses de marzo y abril 2020, si tuvieran menos de 50 trabajadores, o hasta el 75% en caso de que tuviera 50 o más personas trabajadoras, sin que resulte exigible el requisito de estar al corriente en el pago de sus cuotas (artículo 20 de la LGSS/15)

◉ Las exoneraciones serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales (AT y EP), del SEPE en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del FOGASA en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

En suma, se dispone una protección por desempleo orillando los preceptos aplicables de la LGSS/15, y por tanto un exceso de gasto impresionante, y se acompaña con un defecto de ingresos mediante la exoneración de las obligaciones de cotizar a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en toda su extensión.

◉ Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19

♦ Artículo 3. Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ...

♦ DA primera. Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

♦ DA segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

♦ DA tercera. Fecha de efecto de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, etc.

♦ DA cuarta. Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los preceptos anteriores resultan imprescindibles para la gestión de la “nueva protección por desempleo” surgida de la crisis sanitaria motivada por el COVID-19, ya que los existentes en el título III de la LGSS/15 (arts. 294, 295, 298, 299 y 302) se adecúan a la situación de “normalidad” anterior.

◉ Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

♦ Artículo 1. Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ... durante el desconfi-

namiento.

♦ Artículo 2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicadas a partir del desconfinamiento.

♦ Artículo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

♦ Artículo 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1.

◉ Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Dicha norma es continuidad en la materia de las disposiciones aplicables de los RR.DD.LL. antes citados, con el objetivo de “continuar facilitando una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompañada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario”, según su propia exposición de motivos, a la vez que recoge, en diversas disposiciones, parte del II Acuerdo en Defensa del Empleo, fruto del diálogo social entre los ministerios implicados y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

♦ Artículo 1. ERTES basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que se extienden hasta el 30 de septiembre de 2020.

♦ Artículo 2. ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 a los que resulta de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, iniciados desde el 27 de junio y hasta el 30 de septiembre de 2020, y con las especialidades que se disponen “ad hoc”.

♦ Artículo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. Las medidas previstas

en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los ERTES regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las medidas reguladas en el apartado 6 del mismo artículo 25 resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

A su vez, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de procedimientos de suspensión o reducción de empleo regulados en los susodichos artículos 22 y 23 del citado Real Decreto-ley.

- ♦ Artículo 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTES basadas en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Se dispone la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican, devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

- ♦ Disposición adicional primera. Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización. Se dispone la misma exoneración en los términos previstos en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en los porcentajes y condiciones que se indican, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 de forma escalonada. Como no, las nuevas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, y que las exenciones serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras, del SEPE y del FOGASA, respecto de las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

- ♦ Disposición adicional segunda. Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo. Se dispone -rizando el rizo- que, aunque la empresa no esté obligada al ingreso de la aportación

empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 de la LGSS/15, dichas personas se considerarán en situación asimilada al alta durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

La medida protege al colectivo de los consejeros y administradores de las sociedades de capital en su condición de asimilados a trabajadores por cuenta ajena y excluidos de la protección de desempleo (artículo 136.2.c) de la LGSS/15

Los preceptos anteriores se justifican por la necesidad de reactivar de manera progresiva la economía, acompañando a un calendario inicial (hasta el 30 de junio de 2020) y su ampliación (hasta el 30 de septiembre de 2020) las distintas situaciones existentes (fuerza mayor total y fuerza mayor parcial) en orden a que las empresas puedan recuperar la totalidad o parte de su actividad que se vinculan, durante los meses de mayo a septiembre, a la exoneración parcial de la aportación empresarial, de manera regresiva, debiendo las empresas comunicar a la autoridad laboral la renuncia total (¿?), en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, medida que precisamente desincentiva el reinicio de su actividad, al perder la bonificación de los trabajadores que continúan con el contrato suspendido o con la jornada de trabajo reducida. “Cosas veredes, mío Cid”.

- ◉ Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para la reactivación económica y el empleo.

- ♦ Disposición adicional cuarta. Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

La situación excepcional provocada por el COVID-19 y su especial incidencia en el empleo de los trabajadores fijos discontinuos que trabajan en el sector turístico y en los sectores vinculados al mismo en todas las comunidades autónomas -justifica según la exposición de motivos de la norma- la extensión de las bonificaciones durante los meses de julio a octubre 2020, así como ha-

cer compatible las bonificaciones con las exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social.

La bonificación consistente en el 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores es continuación de la regulada en el apartado 1 del artículo 13 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, referida a los meses de febrero a junio de 2020.

Dichas bonificaciones se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del SEPE y son compatibles con las exenciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social, si bien, el importe resultante de aplicar las exenciones y estas bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial que hubiera correspondido ingresar. Menos mal.

La extensión de las bonificaciones a los periodos expresados responde exclusivamente a la incidencia del empleo causada por el COVID-19 a los trabajadores fijos discontinuos, y no a su motivación inicial consistente en un incentivo para anticipar la temporada turística y diferir su finalización.

◉ Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

“La persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la COVID-19 exige mantener las medidas excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo”, según se justifica en la propia exposición de motivos del nuevo Real Decreto-ley -otro más en la serie- y que es “producto” del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno (III ASDE). La norma, pues, cumple la función de prorrogar en el tiempo la aplicación de medidas excepcionales ya operativas, que amplía a “nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas, como consecuencia de medidas restrictivas o de contención adoptadas por las auto-

ridades competentes”. El conjunto de medidas extraordinarias para la prestación de desempleo de las personas trabajadoras ya existentes se amplía, a su vez, a otras nuevas: prestación extraordinaria por fin de campaña para personas con contrato fijo discontinuo, compatibilidad de las prestaciones y compensación económica en determinadas supuestos de trabajo a tiempo parcial. ¿Quién da más? Su resumen es el siguiente:

♦ Artículo 1. Prórroga automática hasta el 31 de enero de 2021 de los ERTES basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

♦ Artículo 2. ERTES por impedimento o limitaciones de actividad. Situaciones a partir de 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021 que generan, en caso de impedimento, una exoneración de la aportación empresarial del 100% o del 90%, según que la empresa tenga menos de 50 personas trabajadoras o 50 y más en la consabida fecha de 29 de febrero de 2020. En el caso de limitación, la exención va decreciendo en el tiempo, alcanzando el 100%, 90%, 85% y 80% en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, respectivamente, en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras en la citada fecha. Para las empresas de 50 o más personas trabajadoras, 10 puntos menos en cada mes.

Como no podía ser de otra manera -vistos los antecedentes en la materia- las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos. Dicha exención -que incluye a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta- serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras, del SEPE, y del FOGASA, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones por cada uno de ellos.

♦ Artículo 3. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19, A los ETOPS iniciados tras la entrada en vigor de la norma (30.09.2020) y hasta el 31 de enero de 2021 les resultará de aplicación el artículo 23 del Real

Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades: iniciarse estando vigente un ERTE; caso de iniciarse finalizado el ERTE, la fecha de efectos del nuevo expediente se retrotraería a la fecha de finalización de aquel; continuidad de los ETOPS vigentes y, en su caso, prórroga del expediente siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

♦ Artículo 8. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. Las medidas previstas en los apartados 1 a), 2 y al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de enero de 2021, a las personas afectadas por los expedientes regulados en los artículos 22 y 23 de dicho real decreto-ley, y a los referidos en el artículo 2 de la presente norma y la DA primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio (Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización). Las medidas extraordinarias reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020. En resumen, continuidad en la prestación.

A destacar, la cuantía de la prestación reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley, que se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 31 de enero de 2021. El artículo 270.2 de la LGSS/15 dispone que a partir del día ciento ochenta y uno el porcentaje aplicable a la base reguladora es el 50 por ciento. Entre el 14.03.2020 y el 31 de enero 2021 habrán pasado más de 180 días, creándose con la medida un agravio comparativo injustificado. Ejemplo: trabajador en situación legal de desempleo en febrero de 2020 al extinguirse la relación laboral (art. 267.1), teniendo un periodo de ocupación cotizada en los seis años anteriores de 2.160 días, reconociéndole el SEPE un periodo de prestación de 720 días (art. 269) y percibiendo durante los ciento ochenta primeros días el 70 por ciento de la base reguladora y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno (art. 270.2). La “generosidad” de la medida, a cargo del sistema de la Seguridad Social, implica que es de mejor trato el trabajador con el contrato en suspenso por el COVID-19, sin tener

ni siquiera el periodo mínimo de cotización (360 días), que el trabajador del ejemplo con su relación laboral extinguida.

♦ Artículo 10. Personas trabajadoras incluidas en ERTES que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo. Precepto equivalente a la DA segunda del Real Decreto-ley 24/2020, comentado en su lugar, y ahora reproducido para los supuestos regulados en el artículo 2 y la DA primera de este real decreto-ley.

♦ Artículo 11. Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. A partir del 30.09.2020 y en el ámbito de los ERTES a que se refieren o regulan en este real decreto-ley, en caso de dicha compatibilidad no se deducirá de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado. El art. 282.1 de la LGSS/15 dispone dicha deducción.

♦ Artículo 12. Compensación económica en determinados supuestos de compatibilidad de la prestación contributiva por desempleo con el trabajo a tiempo parcial. A las personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el art. 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del art. 282.1 de la LGSS/15, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada. Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado.

Dicho en otras palabras, es como si las relaciones laborales a tiempo parcial (una o varias) no hubieran existido y, además, en orden a la compensación, con efectos retroactivos.

♦ Disposición adicional primera. Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTES y una reducida tasa de recuperación. Así se consideran aquellas empresas que tengan ERTES prolongados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el art. 1 y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09, previstos en el Anexo de la norma en 30.09.2020, que hacen un total de 42. También podrán

acceder a las exoneraciones, las empresas que teniendo ERTES prolongados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas con la actividad clasificada en dicho anexo, o que formen parte de cadenas de valor de estas, en los términos que se establecen.

Las empresas quedaran exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta en los porcentajes siguientes: el 85% cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020, y del 75% en caso de haber tenido cincuenta o más en la misma fecha.

♦ Disposición transitoria única. ERTES basados en el apartado 2 de la DA primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, referido a las empresas que hayan visto impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo. Al efecto se dispone en la presente norma que dichos ERTES se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio: exoneraciones del 80% de las cuotas hasta el 30 de septiembre de 2020 en empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras, y del 60% de las cuotas en empresas de cincuenta o más en la consabida fecha de 29 de febrero de 2020.

Así las cosas, y, no obstante, desde el 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el apartado 2.1 de esta norma (Vid supra en este apartado, referido a las empresas con actividad limitada). En suma, mayores porcentajes de exoneración de cuotas.

Corolario: Una vez más se insiste que no se trata de poner en tela de juicio la pléyade de medidas legales expuestas en este apartado, pero sí que se cargue su coste y la disminución de ingresos en los presupuestos de la Seguridad Social en toda su extensión. El propio ejecutivo

razona que “La definición concreta de las causas que integran la fuerza mayor por COVID-19, responde así a una causa externa y perentoria cuyos efectos concretos son decididos en cada momento por las autoridades competentes por razones de salud pública...” (Exposición de motivos III del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo), por ello es el Estado quien debe asumir en su integridad dichos guarismos, pues es ese mismo Estado -que ante una situación excepcional- dispensa una “extraordinaria” protección por desempleo, que destruye los mecanismos más elementales del seguro, social, público o privado, en los que el esquema riesgo-siniestro salta por los aires. Así se socava el sistema de la Seguridad Social.

G. Protección por cese de actividad. Así es el enunciado del título IV de la LGSS/15, cuyo artículo 327 Objeto y ámbito de aplicación, que dispone que el sistema específico de protección por cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, es de carácter obligatorio en general desde el 1 de enero de 2019 (antes voluntario) y tiene por objeto dispensar a los trabajadores autónomos, afiliados a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (REM), las prestaciones y medidas establecidas en dicha ley ante la situación de cese total en la actividad que origine el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo. La cobertura continúa siendo voluntaria para algunos colectivos: por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA). El cese de actividad podrá ser definitivo o temporal. La fuerza mayor es contemplada específicamente al regularse la situación legal de cese de actividad según los distintos colectivos protegidos.

a) Artículo 331.1.b). En general, todos aquellos trabajadores autónomos que cesen el ejercicio de su actividad por fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad económica o profesional.

b) Artículo 335.1.a) 2ª. Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hubieran cesado,

con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo, y por tanto en la actividad desarrollada en la cooperativa por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor.

c) Artículo 336.b). Los trabajadores autónomos profesionales que hubieran cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada conjuntamente con otros por fuerza mayor determinante del cese temporal o definitivo de la profesión.

A destacar entre los preceptos que comprende el título IV citado (arts. 327 a 350), el contenido del artículo 344 Financiación, base y tipo de cotización.

“1. La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización de dicha contingencia” ...

Obsérvese no solamente la ausencia de la aportación del Estado (existente en la financiación de la protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena, conforme el artículo 293.1 de la ley), sino el hecho de expresar la exclusividad de la financiación.

“2. La base de cotización por cese de actividad se corresponderá con la base de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que hubiere elegido como propia, el trabajador autónomo con arreglo a lo establecida en las normas de aplicación, o bien la que le corresponda como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.”

En 2020 las bases de cotización del RETA y del REM resultan de lo dispuesto por el artículo 7.5 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de Seguridad Social, que remite en lo que respecta a las bases mínimas al apartado 1 del artículo 6 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, y en lo que respecta a las restantes bases de cotización a las reglas de los apartados 2 a 8 del mismo artículo y norma. En suma, una “quasi congelación” de las cuantías de 2019.

“3. El tipo de cotización correspondiente a la protección de la Seguridad Social por cese de actividad, aplicable a la base determinada en el apartado anterior, se establecerá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 (Bases y tipos del sistema de la Seguridad Social). No obstante, al objeto de mantener la sostenibilidad financiera del sistema de protección, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el tipo de cotización aplicable al ejercicio al que se refieran de acuerdo con las siguientes reglas...”

Formula aparte, el tipo podría oscilar en el 0,7 por ciento y el 4 por ciento. En 2020, igual que en 2019, el tipo de cotización es el 0,70 por ciento en el RETA y en el REM, y del 2,20 por ciento en el SETA y demás colectivos que de forma voluntaria se hayan acogido a la cobertura del cese de actividad, conforme se dispone en los artículos 7, 8 y 9 del citado Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en virtud de la remisión llevada a cabo por los apartados 6 y 7 del artículo 7 del también citado Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre.

Como se ha expuesto “supra” la fuerza mayor es causa que determina la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos desde sus orígenes (1 de noviembre de 2011) hasta la fecha, pues bien fuese por su carácter voluntario (art. 2 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto) hasta 2018, periodo en el que el tipo de cotización fue de 2,2 por ciento, bien fuese por la exigente documentación para el reconocimiento del derecho (Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre), que determinaron, primero, un escuálido porcentaje de trabajadores autónomos que se acogieron a la protección, y segundo un reducido número de solicitudes, y de ellas, casi la mitad denegadas, lo cierto es que el balance de la protección de la contingencia ha sido decepcionante y si se escudriña por la causa de fuerza mayor, en los distintos ejercicios, inexistente o anecdótica.

Hasta aquí la normativa “preexistente” a la pandemia del COVID-19 en los aspectos que son de colación. A continuación, la normativa “sobreenvenida” que con las modificaciones efectuadas “a posteriori” dan lugar a la correspondiente legislación consolidada y que especialmente interesa:

◉ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

◆ Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Las expresiones contenidas en la rúbrica y contenidos de dicho artículo son tan explícitas que, de nuevo, relevan de cualquier interpretación, “in claris non fit interpretatio”, no obstante, he aquí algunas manifestaciones para diferenciarlas de la protección por cese de actividad “ordinaria” anterior al estado de alarma.

◉ Prestación extraordinaria y carácter excepcional.

◉ Vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

◉ Reconocimiento del derecho a la prestación a los colectivos cuya cobertura a la protección por cese de actividad es voluntaria y no se hubiese acogido a ella, por ejemplo, los autónomos agrarios incluidos en el SETA.

◉ No exigencia del requisito de tener cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad (doce meses) para causar derecho a la prestación.

◉ No ser necesario para causar derecho a la prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente (RETA o REM).

◉ La prestación extraordinaria tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que éste se prorrogue y tenga una duración superior al mes (la duración de la prestación “ordinaria” es de dos meses en caso de tener el periodo mínimo de cotización de doce meses).

◉ El tiempo de percepción de la prestación extraordinaria se entenderá como cotizado, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los periodos de prestación por

cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

◉ Las cotizaciones por las que no existe obligación de cotizar serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras o, en su caso, entidad gestora correspondiente, en el caso de la aportación por contingencias profesionales y cese de la actividad, y con cargo a los presupuestos de las entidades correspondientes en el caso del resto de aportaciones.

◉ Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

◆ Artículo 8. Exención de la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido la prestación de cese de actividad durante el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A partir de 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo incluido en el RETA o en el REM que estuviese de alta en estos Regímenes y viniera percibiendo el 30 de junio de 2020, la prestación extraordinaria citada, regulada en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional durante los meses de julio (100%), agosto (50%) y septiembre (25%).

La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

◆ Artículo 9. Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia.

El precepto recupera, en parte, la normativa preexistente a la pandemia del COVID-19, al disponer que los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio de 2020, la prestación extraordinaria regulada en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 de la LGSS/15,

siempre que reúnan los requisitos correspondientes, salvo el de encontrarse en situación de cese de actividad, ya que se prevé la posibilidad de compatibilizar la prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta propia, siempre que se cumplan con unos requisitos, medida que está destinada a garantizar unos ingresos que ayuden al trabajador autónomo a mantener la actividad, según se justifica en la exposición de motivos del Real Decreto-ley.

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020. A partir de esta fecha solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la LGSS/15.

El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el ISM, abonará al trabajador junto con la prestación por cese de actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación del artículo 329 de la LGSS/15.

♦ Artículo 10. Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada.

El precepto establece que se consideran trabajadores de temporada y dispone los requisitos para causar derecho a la prestación, cuya cuantía será el equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desempeñada en el RETA o en el REM.

Durante la percepción de la prestación no existirá la obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de la Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo, salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad por cuenta propia, aunque con un límite de ingresos.

◉ Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. La justificación de las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos explicitada en la exposición de motivos de la norma es palmaria: “a pesar de haberse beneficiado de las anteriores (hasta 30 de septiembre de 2020), siguen sufriendo los efectos económicos generados por la crisis del COVID-19, sin que el tiempo transcurrido haya mejorado su facturación y los rendimientos de su actividad “. Se articulan hasta cuatro supuestos de protección.

♦ Artículo 13. Protección extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 y para aquellos trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad previsto en la DA cuarta de este real decreto-ley o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la LGSS/15.

Tanto en uno como en el otro supuesto (apartados 1 y 2 del artículo, respectivamente) las características destacables de la protección dispensada siguen la senda de sus precedentes: estar en alta en el RETA o en el REM; al corriente en el pago de las cuotas, pero con la advertencia de los 30 días; una cuantía inicial del 50 por ciento de la base mínima, incrementada en un 20 por ciento por ser miembro de familia numerosa; en caso de suspensión, exoneración del ingreso de las cuotas; el periodo de exención se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al trabajador autónomo serán asumidas por las mutuas colaboradoras o el ISM.

En caso de suspensión la protección se dispensa a partir de 1 de octubre de 2020 y finalizará el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la medida de cierre de la actividad. En el supuesto de reducción de

ingresos, la prestación podrá devengarse con efectos 1 de octubre de 2020, pero tendrá una duración máxima de 4 meses.

- ♦ Artículo 14. Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada. El precepto no es sino la sucesión en el tiempo del artículo 10 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio -ya comentado “supra” de este mismo apartado, ahora referido a un devengo de la prestación con efectos de 1 de octubre de 2020 y con una duración máxima de 4 meses. El “carga” a la Seguridad Social continúa.

- ♦ Disposición adicional cuarta. Derecho a la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia y prórroga de las prestaciones ya causadas al amparo del artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

De nuevo continuidad en el tiempo de una protección ya existente, pero con fecha límite (30.09.2020), que por este precepto puede continuar percibiéndose hasta el 31 de enero de 2021, aunque asimismo se amplía a aquellos trabajadores autónomos que no hubieran percibido esta prestación durante el tercer trimestre de 2020, pero que reúnan los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 332.1 de la LGSS/15 (prestación ordinaria) y hubieran percibido hasta 30 de junio de 2020 la prestación extraordinaria prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (vid “supra” de este mismo apartado).

En ambos casos, se exige acreditar una reducción en la facturación durante el cuatro trimestre de 2020, y una limitación de los rendimientos netos. Se reitera que el trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente y que la mutua colaboradora o, en su caso, el ISM, abonará al trabajador junto con la prestación por cese de actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna (art. 329 LGSS/15). Más de lo mismo.

En suma, se dispone una protección extraordinaria por cese de actividad, orillando los preceptos aplicables de la LGSS/15, y por tanto generando un exceso de gasto impresionante, con el “inri” que las cotizaciones no hechas o hechas y compensadas serán a cargo de la Seguridad Social en toda su extensión.

Corolario: Se reitera de nuevo que no se trata de poner en tela de juicio la medida legal expuesta en este apartado, pero sí que se cargue su coste y su correlato de cotizaciones no ingresadas en los presupuestos de la Seguridad Social, “latu sensu”. En la primera exposición de motivos del Real Decreto-ley citado, en el apartado II y en sexto lugar, se dice que “se pone el acento en la casuística de los autónomos, particularmente afectados por la situación actual (la pandemia del COVID-19 está suponiendo una emergencia sanitaria a nivel global) creando una prestación extraordinaria por cese de actividad, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria”. No se trata de una causa de “fuerza mayor” que afecte a un autónomo, a varios autónomos, a un colectivo de autónomos, se trata de una crisis sanitaria que determina suspender las actividades de la gran mayoría de autónomos, o en otro caso, pasa “factura” a quienes pueden continuar la actividad, pero que ven reducida su facturación en un 75 por ciento en comparación con la obtenida en un periodo fijado.

Por todo ello, es el Estado quien debe asumir en su integridad las consecuencias cuantitativas de dicha medida excepcional, pues de lo contrario se dinamitan los cimientos de la protección “ordinaria” que como recalca el art. 344 de la LGSS/15 “La protección por cese de actividad se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia” ¿En los próximos Presupuestos Generales del Estado se elevará el tipo de cotización al 4 por ciento, para enjugar el hiperdéficit existente?

2. La “nueva” normalidad.

Las previsiones del Banco de España sobre la economía nacional en los próximos años vislumbran un panorama muy preocupante para el sistema de la Seguridad Social, pues, “la pervivencia de la crisis, derivada de la

emergencia sanitaria, será elevada”. La caída del PIB, la destrucción de empleo, la tasa de paro, entre otros vectores (déficit, deuda), apuntan unos porcentajes que convierten en quimera recuperar las magnitudes anteriores a la pandemia en poco tiempo. La Comisión Europea, la OCDE, la AIREF y FUNCAS manejan cifras similares. No es razonable que sus proyecciones no se cumplan.

El alcance de la “nueva” normalidad no puede quedarse limitado a las medidas de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria (Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio), sino que habrá que ingeniárselas para superar el “annus horribilis” que está siendo el 2020. Para el nivel contributivo de la Seguridad Social la superación de los efectos de la crisis tiene la receta de siempre: recuperación de las empresas inactivas o de escasa actividad, recuperación de los trabajadores a sus puestos de trabajo y recuperación de los trabajadores autónomos reincorporándose a sus locales de negocio, y ello, porque son quienes sostienen el sistema. Por tanto, prioridad máxima para recuperar la economía anterior a la pandemia -lo demás a la cola- y contando con que el ejecutivo de turno no reincida en el uso y abuso consistente en apuntarse el tanto político de la medida adoptada, pero como no, a cargo de la Seguridad Social. O sea, el “yo invito, pero tu pagas”.

Hasta el control total del COVID-19, la globalización de la economía, las relaciones sociales y laborales y la toma de decisiones de países y ciudadanos no son ni serán como antes de la pandemia. El riesgo al contagio y el de un rebrote del virus condicionan el día a día y el futuro del país. En la etapa de la “nueva” normalidad hay que impulsar, en general, “lo que de verdad importa”, y, en particular garantizar entre todos este pilar tan necesario como es el sistema de la Seguridad Social.

V. CONCLUSIONES.

1. En los próximos años la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social pasa indefectiblemente por su equilibrio presupuestario entre los recursos disponibles y el cumplimiento de sus obligaciones, liberándose de las hipotecas legales que limitan sus ingresos (exenciones de cuotas, tarifas planas, etc.) e incrementan sus gastos

(asumiendo contingencias impropias, revalorizaciones de pensiones como moneda de cambio, proliferación de RR.DD.LL. de sesgo ideológico y autocalificados “de medidas urgentes” producto de los llamados “viernes sociales”, etc.) y todo ello coincidiendo con unos cuantiosos déficits ejercicio tras ejercicio.

La hucha de las pensiones, o sea, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que llegó a disponer de 66.815 millones de euros en 2011, su momento álgido, en 2020 mantiene unos 1.500 millones como testimonio de su propia existencia. Hay hucha, pero está casi vacía. Tuvo su protagonismo al remediar los efectos de la crisis de 2008: descenso de cotizaciones, incremento de desempleo, etc., pero eso es agua pasada. La tabla de salvación está semihundida y su reflote mediante nuevas dotaciones y activos rentables es pura fantasía.

2. Las medidas legales adoptadas por el Gobierno del Estado para hacer frente al impacto económico del COVID-19 en el sistema de la Seguridad Social constituyen una nueva reedición de las prácticas habituales sin parangón posible: exoneración de cotizaciones, protección por desempleo y por cese de actividad en favor de beneficiarios sin derecho, etc. sin que la causa de fuerza mayor alegada le exima de su propia responsabilidad. Que cada palo aguante su vela. Si las instituciones europeas movilizan sus fondos en favor de los estados miembros y España se convierte en uno de los más beneficiados, la correa de transmisión debe llegar, sin obstáculos, a la Seguridad Social. Por todo ello se propone lo siguiente:

a) Cuantificar hasta el último euro, dentro de cada ejercicio presupuestario, cual ha sido y será el impacto del COVID-19 en el sistema de la Seguridad Social en orden a su compensación por el Estado.

b) Borrón y cuenta nueva entre la Seguridad Social y Estado, dando por cancelados los préstamos a devolver, que ni de lejos equivalen a los costes soportados por el sistema (Complementos de mínimos no aportados, bonificaciones y reducciones de cuotas injustificables, etc.)

c) Blindaje legal que impida al Estado continuar aprovechándose del sistema de la Seguridad Social haciendo recaer en él únicamente la cobertura de las contingencias y situaciones incluidas en su acción protectora mediante los propios recursos de su modalidad contributiva: básicamente cuotas de los sujetos obligados (empresas, trabajadores y autónomos).

d) Principio y articulación legal. Consistentes en que el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad con-

tributiva, no tendrá en cuenta las situaciones asimiladas al alta ni computará los periodos de cotización que no se correspondan con su efectividad contributiva o compensación, bien sea del Estado o de cualquier otra institución. Las prestaciones se pagan con euros, no con el aire del cielo, y provienen de las cotizaciones de los sujetos responsables, no de cajas huecas.

El Estado no puede seguir siendo el peor enemigo del sistema de la Seguridad Social, sino su garante y valedor.



ENTREVISTA A SARA ASENJO SAIZ

Sara Asenjo (Guadalajara, 1992) forma parte del Cuerpo Superior de Técnicos de la Seguridad Social desde el año 2017, momento en que se incorporaron los aprobados de la Oferta de Empleo Público de 2015. En estos tres primeros años de andadura profesional ha trabajado en diferentes puestos de la Dirección Provincial del INSS de Madrid, lo que le ha llevado a afrontar retos de toda índole y le ha aportado una experiencia muy valiosa. En ATASS hemos tenido el placer de charlar con ella sobre la oposición a Técnicos, las oportunidades profesionales en la Seguridad Social, los problemas con los que se encuentra un Técnico en una Dirección Provincial en su día a día, la importancia del asociacionismo...

P: Buenos días Sara, en primer lugar queríamos saber qué te ha llevado hasta dónde estás hoy, es decir, ¿qué te llevó a preparar una oposición como la de Técnicos de la Seguridad Social, cuáles fueron tus motivos?

R: Buenos días, en primer lugar tuve un aliciente familiar muy importante ya que mi padre es Técnico de la Seguridad Social y siempre me ha inculcado la importancia de los servicios públicos y lo gratificante que es ayudar al ciudadano.

La Seguridad Social es una materia muy específica dentro del Derecho y apenas se trata en la universidad pero yo tenía en casa esa transmisión de conocimientos y siempre me ha llamado la atención. Mi padre me decía que “todos pasamos por la Seguridad desde el momento en que nacemos con la ayuda de la maternidad, la asistencia sanitaria; luego durante nuestra vida laboral vamos cotizando al sistema hasta llegar nuestra jubilación en la que recibimos la pensión correspondiente”.

P: Cuéntanos más sobre ese proceso de preparación de la oposición, ¿en qué consistía el día a día de una opositora a Técnicos?

R: Hay que reconocer que es un proceso muy arduo, la dedicación en mi caso era completa, pero lo más importante es ser muy constante y trabajadora. En mi caso estudiaba seis o incluso los siete días de la semana. Por otro lado, me venía muy bien dedicar, al final o al principio del día, un momento para mí y salir a correr o ir a nadar a la piscina para descargar tensiones y relajarme.

También quiero destacar lo importante que fue para

mí dar con el preparador indicado, pues es la persona que te acompaña todas las semanas en el camino hasta el examen. Te transmite sus conocimientos, técnicas de estudio, etc. Pero lo más importante es que era una persona que todos los viernes me motivaba para continuar con el estudio durante la siguiente semana.

P: ¿Qué les dirías a aquellas personas que están pensando opositar a nuestro Cuerpo y todavía no se han decidido?

R: Les animaría a toda costa. En mi caso ha sido la mejor decisión que he tomado en mi vida. Quizá no es la típica oposición vocacional y es muy poco conocida, pero hay que valorar otras cosas como que el temario es accesible, la cantera de opositores es aún escasa y la oferta de plazas en los últimos años está aumentando.

P: Una vez aprobada la fase de oposición y el curso selectivo, tocó hacer las maletas, salir de tu ciudad natal y empezar tu carrera profesional en Madrid. La realidad de la Administración de la Seguridad Social es que su nivel es nacional y puedes tener que salir del sitio en que has vivido siempre, ¿cómo se afronta una situación así?

R: En mi caso no fue complicado pues he vivido toda la vida en Guadalajara y está apenas a 40 minutos en coche desde Madrid, por tanto, he podido seguir viendo a mi familia con normalidad siempre que he querido. Sí es cierto que he tenido compañeros y amigos a los que la distancia les ha pesado bastante más. Cuando se tiene responsabilidades y familia es más complicado sobrellevar la distancia y en nuestra administración la movilidad no es tan sencilla como en otros organismos.

P: Ya en la Dirección Provincial de Madrid, tu primer destino fue el de jefa de sección de trámite de incapacidad permanente, ¿Qué supone un puesto como ese en cuanto a trabajo, gestión de personal, etc.?

R: Yo lo recuerdo como una etapa muy feliz y de constante aprendizaje. Siempre que se llega a un sitio nuevo en el que todo el mundo sabe muchísimo más que tú es muy importante ser humilde para asumir todo lo que te enseñen.

Yo he tenido mucha suerte con el personal de la DP porque en IP la gente tiene mucha experiencia, los tramitadores llevan toda su vida laboral haciendo informes de cotización y tramitando expedientes y desde el primer momento se han volcado en transmitirme sus conocimientos.

También hay que señalar que llegué en un momento de mucha carencia de personal y un aumento considerable de expedientes pendientes de tramitar. La responsabilidad es muy grande porque al final estamos dando un servicio fundamental a los ciudadanos y lo estamos haciendo con peor calidad que antaño.

P: ¿Qué opinas sobre el hecho de que el nivel de entrada de los Técnicos sea un 24?

R: Reconozco que empezar desde abajo en un puesto de gestión me ha enseñado muchísimo en los cuatro años de experiencia que tengo, pero también es cierto, que es un agravio en comparación con otros cuerpos superiores de Seguridad Social en los que se sale con un nivel 26. Los Técnicos tenemos mucha responsabilidad en los puestos que ocupamos de salida, pues normalmente hay un área que gestionar y un equipo a cargo.

P: Volviendo a tu experiencia, los expedientes de incapacidad permanente pueden contener historias muy duras de ciudadanos que se enfrentan a graves enfermedades o accidentes, ¿estabas preparada para ver cosas así?

R: El comienzo es duro y en los EVI se ven casos muy complicados y que dan mucha pena, pero en la gestión he tenido la suerte de tratar con unos tramitadores que tenían total vocación, lo que se traduce en que tramitan expedientes con calidad. En ocasiones es triste, pero también es gratificante saber que en momentos difíciles se está ayudando al ciudadano y no se le deja desprotegido.

P: Posteriormente ocupaste el puesto de Subdirectora Provincial, ¿Qué exige un puesto de esa responsabilidad? ¿Cuál es la parte más complicada de ello?

R: Ha sido un reto enorme y del que he aprendido mu-

chísimo. Seguí trabajando con muchos de los compañeros de Trámite, pero también tuve que conocer otras Secciones como Reclamaciones Previas o Ejecución de Sentencias, donde el trámite es tan complicado como en Trámite Inicial.

La dedicación al puesto ha sido completa durante mucho tiempo; más si cabe teniendo en cuenta la falta de efectivos que tenemos en la DP de Madrid y el aumento exponencial de expedientes a tramitar...gestionar esas circunstancias o es sencillo.

Sin duda, para mí la parte más complicada ha sido la gestión del personal. Muchos compañeros con amplia experiencia y que han trabajado durante muchos años con elevados índices de calidad, ahora trabajan con medios escasos y cada vez en peores condiciones. A la gente que está acostumbrada a hacer bien su trabajo no le gusta tener que trabajar mal y las quejas son constantes.

P: Al margen de la formación teórica que adquirimos durante la oposición y el resto de nuestra carrera, ¿echas en falta más formación en habilidades?

R: Totalmente, lo más importante en estos puestos es la gestión de personal, y el proceso selectivo no cubre esta necesidad. Trabajar con tanta responsabilidad y gente a cargo es muy complicado y la formación en este sentido es más bien escasa.

P: El propio funcionamiento de los Equipos de Valoración de Incapacidades y la Incapacidad Permanente, te lleva a trabajar codo con codo con otros funcionarios de cuerpos superiores como los Inspectores Médicos, Inspectores de Trabajo, Letrados e Interventores, ¿crees que al Técnico se le valora igual que a estos Cuerpos?

R: Para la responsabilidad que asumimos, creo que no somos valorados de igual manera. El resto de cuerpos con los que he tratado en los EVI, todos ellos excelentes profesionales, tienen un trabajo mucho más autónomo en el que trabajan sus expedientes y no tienen que lidiar día a día con la gestión y personal a cargo. Nosotros los técnicos, merecemos el mismo reconocimiento que el resto de cuerpos A1.

P: Hablando de la gestión del INSS ¿Son ciertas las noticias que leemos en la prensa sobre el colapso en la gestión del Ingreso Mínimo Vital o el retraso en la tramitación de pensiones y subsidios?

R: Cuando nosotros entramos en la Seguridad Social ya estaba mal la situación en cuanto a personal y carga de trabajo. Fuimos de las primeras promociones en entrar después de muchos años sin que se convocasen oposiciones.

El problema es que la situación ha empeorado mucho. No existe tasa de reposición cuando los funcionarios se jubilan. La edad media en la DP es de unos 57 años y desde que yo entré he visto jubilarse a mucha gente y en el último MACRO muchos compañeros se fueron a otras entidades donde la carga de trabajo es inferior.

Estamos en un momento crítico, se está produciendo interrupción de rentas porque los expedientes no se pueden tramitar, no hay personal suficiente ni expectativas de que lo haya, pues no se ha convocado una OEP numerosa para cubrir puestos de trabajo. Dicen que van a llegar interinos...pero aún les estamos esperando.

P: ¿Qué soluciones propones para atajar este problema?

R: Las dos únicas soluciones que puede haber son:

-La primera y más importante convocar una OEP numerosa, pues en los próximos años vamos a ver mermada la plantilla por la edad de los funcionarios cercana a jubilarse.

-La inversión en desarrollo de programas informáticos que automatice la gestión sería otra de las soluciones que podría suplir la falta de personal.

P: Cambio de tercio, hablemos de la Asociación. Desde el primer momento estás asociada a ATASS, ¿Qué razones te llevaron a asociarte?

R: También ha sido algo que he vivido en mi propia casa. Mi padre fue uno de los Técnicos que participaron en la fundación de la Asociación, y desde el momento

en que aprobé me animó a asociarme porque siempre me ha insistido en que somos un cuerpo que tenemos que luchar por nuestros derechos y que muchas veces estamos minusvalorados en relación a otros cuerpos A1. Como decía antes, lo cierto que los Técnicos somos muy polivalentes, podemos realizar distintos trabajos y asumir grandes responsabilidades.

P: ¿Qué valoras de estar asociada a ATASS? ¿Qué le pedirías a ATASS que mejorara?

R: Yo valoro mucho poder compartir con otros compañeros la situación que estamos viviendo cada uno y sobre todo poder ayudarnos siempre que sea posible. También es importante crecer como Cuerpo para que se nos valore adecuadamente.

Quizá mejoraría la comunicación con los asociados para que conozcan que hay un grupo de personas que están dispuestas a mejorar nuestra condición y a ayudarnos con su experiencia cuando nos encontremos ante un problema que no sepamos cómo resolver individualmente.

P: ¿Qué crees que se puede conseguir como Cuerpo?

R: Creo que podríamos conseguir que se nos valore como un cuerpo A1 del máximo nivel. Los Técnicos de Seguridad Social somos un cuerpo capaz y desarrollamos el trabajo con calidad, eso debería valorarse mucho más.

P: ¿Cuáles son tus próximos objetivos profesionales?

R: Apenas acaba de empezar mi vida laboral, quiero seguir aprendiendo y asimilando los conocimientos del resto de compañeros, porque lo más importante es que con las jubilaciones estamos perdiendo personas que saben realizar muy bien su trabajo y cuando se marchan nadie sabe hacer ese trabajo porque no hay personal que les sustituya.

Muchas gracias y te deseamos una exitosa carrera profesional y personal.

Muchísimas gracias a vosotros, ¡ha sido un placer!

RECEPCIÓN DE PROPUESTAS PARA EL NÚMERO 30 DE LA REVISTA FORO DE SEGURIDAD SOCIAL

Las personas interesadas en publicar en el número 30 de la Revista Foro de Seguridad Social pueden remitir sus originales hasta el 1 de septiembre de 2021. Las propuestas de publicación deben ser inéditas, originales y respetar las normas de publicación de la Revista que se indican a continuación. Dichas propuestas serán evaluadas por el Consejo de Redacción de la Revista de cuyos resultados se informará oportunamente a las personas proponentes sobre la selección en su caso de su original para la publicación en dicho número.

NORMAS DE PUBLICACIÓN REVISTA FORO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. La Revista Foro de Seguridad Social, gestionada por la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social, tiene por objeto principal constituir un espacio abierto de debate, reflexión y contribución científica en materia de Seguridad Social.

2. A tal efecto, las personas interesadas en publicar en la Revista Foro de Seguridad Social podrán presentar sus trabajos al Consejo de Redacción. Dichos trabajos han de ser en todo caso originales, siendo sus autores los principales responsables de que ello sea efectivamente así.

3. La extensión máxima de los originales será de 25 páginas, interlineado sencillo, con tipo de letra TIMES NEW ROMAN 12 en el cuerpo del texto y 10 en las notas al pie, debiendo incluirse el título del artículo en castellano e inglés, palabras clave en castellano e inglés y un resumen en castellano e inglés. A efectos de la estructura de los trabajos los diferentes niveles de epigrafiado seguirán las siguientes referencias: I, 1, 1.1, 1.1.1, A, a), á).

4. En su caso, se seguirá el siguiente sistema de cita. En los artículos se citarán en mayúsculas los apellidos e inicial del nombre de la persona autora, seguido del título del artículo entrecomillado, el nombre de la revista en cursiva, el número, año y páginas.

AIBAR BERNAD, J., “La contribución social generalizada francesa, garantía frente a los desafíos financieros de la protección social”, *Revista de Información Laboral*, nº 10, 2017.

En el supuesto de citas de capítulos de libro se indicarán los apellidos e inicial del nombre de la persona autora (mayúsculas), seguido del título del capítulo entrecomillado, director del libro (mayúsculas), título del libro (cursiva), editorial, lugar, año de publicación y páginas.

MOHAMED VÁZQUEZ, R., “Factor de sostenibilidad ¿cómo afecta a la determinación del importe inicial de la pensión?”, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Laborum, Murcia, 2019, pp. 551-559.

En el caso de monografías, se señalarán los apellidos e inicial del nombre de la persona autora (mayúsculas), seguido del título en cursiva, editorial, lugar y año de publicación.

BARRIOS BAUDOR, G.L., *Prestaciones familiares por hijos a cargo*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur menor (Navarra), 2001.

5. El artículo o colaboración se enviará en formato Microsoft Word por correo electrónico a la siguiente dirección: info@atass.org . Además del archivo con el artículo, se enviará por el autor otro archivo Word con el artículo anonimizado, donde no se haga referencia a la persona autora del artículo ni se incluya ningún otro dato que permita identificarle.

Recibido el artículo, se dará confirmación de la recepción del mismo y se remitirá al Consejo de Redacción para su evaluación anónima. La decisión sobre la aceptación o no del artículo se remitirá a la persona interesada.

6. La publicación en la Revista Foro de Seguridad Social supone la íntegra aceptación de sus normas de publicación. En relación con los derechos de autor, las personas autoras son libres para publicar sus trabajos en cualquier otra publicación (formato impreso o electrónico) aunque con el único requisito de reconocer la previa aparición en esta Revista.

Director de la Revista:

Rashid Mohamed Vázquez

(Técnico de la Seguridad Social y Director Provincial de la TGSS de Navarra)

Presidente del Consejo de Redacción:

Guillermo L. Barrios Baudor

(Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social)

Vocales del Consejo de Redacción:

Francisco Javier Aibar Bernad

(Técnico de la Seguridad Social y Director General de la TGSS durante dos períodos:
2004-2011 y 2018-2020)

María Lourdes Arastey Sahún

(Magistrada de la Sala IV del Tribunal Supremo)

María Elena Crespo González

(Técnica de la Seguridad Social y Vocal Asesora de la Dirección General de la TGSS)

Belén del Mar López Insúa López

(Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social)

María del Carmen Poyato López

(María del Carmen Poyato López, Técnica de la Seguridad Social y Vocal Asesora de Gabinete)

Raquel Presa García López

(Técnica de la Seguridad Social y Subdirectora General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS)

Borja Suárez Corujo

(Profesor Titular de Universidad y Director General de Ordenación de la Seguridad Social)

WWW.ATASS.ORG

Todas las opiniones contenidas en la revista son exclusivamente responsabilidad de sus autores y no representan en modo alguno al Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social, a la revista, ni a ATASS.