

MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL CONSECUENCIA COVID-19 EN ESPAÑA

PLAZOS ADMINISTRATIVOS

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, estableció la suspensión del cómputo de los plazos administrativos a partir del día 15 de marzo. Posteriormente, el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma estableció que, con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de estos plazos se reanuda, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas (art. 9). Esto supone que los plazos administrativos suspendidos el día 15 de marzo continuarán computándose a partir del día 1 de junio, o se iniciarán nuevamente cuando así lo hubiera establecido una norma con rango de ley aprobada durante este período.

Asimismo, con efectos desde el 4 de junio de 2020, se alzarán la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad de derechos y acciones en el ámbito administrativo. (art.10)

En consecuencia, los términos y plazos en el ámbito de los procedimientos de gestión recaudatoria, se reanuda con fecha 1 de junio, en el ámbito administrativo y, desde el 4 de junio, también en el orden procesal con relevancia en los procedimientos concursales en los que la TGSS es parte.

Se reanuda, por tanto, la emisión de los siguientes actos administrativos:

- ✓ Reclamaciones de deuda
- ✓ Providencias de apremio
- ✓ Diligencias de embargo
- ✓ Cualquier otro trámite recaudatorio, tanto en vía voluntaria como ejecutiva.

Asimismo, se reanuda o inician todos los plazos relativos a las notificaciones de los actos administrativos, tanto telemáticas, como postales, así como el cómputo de los plazos para efectuar alegaciones, aportar documentación o interponer recursos administrativos, así como judiciales (estos a partir del día 4).

La reanudación de los plazos se aplica automáticamente de acuerdo con el Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por lo que no es precisa la presentación de solicitud alguna por parte de los interesados.

INFORMACIÓN SOBRE ATENCIÓN PRESENCIAL Y TELEMÁTICA

A fin de paliar los problemas generados en la atención presencial como consecuencia de la declaración del estado de alarma, la Seguridad Social pone a disposición de los ciudadanos los siguientes canales alternativos:

- ✓ Para la presentación de Solicitudes y otros trámites tiene a su disposición los Servicios en la Sede Electrónica de la Seguridad Social o en Tu Seguridad Social (se precisa disponer de certificado digital o CI@ve).
- ✓ También puede utilizar el canal electrónico que le ofrece el Acceso al Sistema RED.
- ✓ Para el resto de comunicaciones dispone del Servicio de Presentación de escritos solicitudes y comunicaciones en el Registro Electrónico, al que puede acceder mediante certificado digital o usuario CI@ve; No obstante, de forma excepcional se ha habilitado el acceso, sin necesidad de disponer de certificado, para la presentación de solicitudes, o documentación en casos urgentes e inaplazables, tanto ante el INSS, como ante la TGSS, y el ISM.

Servicio de información telefónica: se dispone de los siguientes números, según se trate de cuestiones relativas al INSS o a la TGSS:

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): 901 16 65 65

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS): 901 50 20 50

Los servicios electrónicos pueden utilizarse mediante la representación de un familiar o allegado o de un profesional que sí disponga de certificado digital o usuario CI@ve. Para ello, junto a la solicitud, debe incluir el modelo normalizado de representación firmado.

Si se necesita conocer el Número de Seguridad Social (NUSS), imprescindible para la realización de la mayoría de los trámites, se puede hacer a través del servicio "Duplicado de documento de afiliación".

Los servicios electrónicos de la Seguridad Social que permiten el acceso con autenticación vía SMS, fundamentalmente para la obtención de informes, requerían hasta ahora la introducción de la información relativa al Número de Seguridad Social. Con el fin de facilitar al usuario el uso de los servicios electrónicos se ha eliminado el requisito de informar este dato, manteniéndose la verificación de la identidad con información sencilla, DNI o NIE y fecha de nacimiento, además de la introducción de un código enviado al móvil que haya facilitado a la Seguridad Social.

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

1. Los trabajadores del personal sanitario que no iniciaron o suspendieron el descanso por el deber de puesta a disposición vigente durante el estado de alarma, podrán disfrutar del mismo de la siguiente forma:

- ✓ Cuando se trate del descanso obligatorio, se reanudará tan pronto cese la obligación de prestación de servicios.
- ✓ Cuando se trate del periodo de descanso voluntario, al haberse suspendido el plazo de caducidad de los procedimientos administrativos, la parte de descanso voluntaria podrá ser disfrutada más allá de la fecha de cumplimiento de los 12 meses del hijo/a, sumando a dicha fecha los 78 días que han estado suspendidos los plazos administrativos (de 14 de marzo a 31 de mayo).

Esta medida también es aplicable a los trabajadores de sectores de prestación de servicios obligatorios (bomberos, policías, etc.)

2. Como consecuencia de la declaración del estado de alarma, y con aplicación con carácter general para todos los supuestos, se ha suspendido el plazo de caducidad de los procedimientos administrativos desde el 14 de marzo al 31 de mayo, lo que significa que el periodo de descanso voluntario podrá ser disfrutado más allá de la fecha de cumplimiento de los 12 meses, sumando a dicha fecha los 78 días que han estado suspendidos los plazos administrativos.

3. Si está la persona trabajadora está percibiendo la prestación de nacimiento y cuidado de menor y es incluida en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada por un ERTE, no le afectarán sus medidas hasta que finalice el periodo de descanso por nacimiento y cuidado de menor.

4. Por otra parte, si la persona trabajadora ha sido incluida en un ERTE, tendrá derecho a la prestación de nacimiento y cuidado de menor, para lo cual primero tendrá que solicitar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o al Instituto Social de la Marina la suspensión de la prestación de desempleo y después solicitar la prestación de nacimiento y cuidado de menor al Instituto Nacional de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

El importe de la prestación será el 100% de la base reguladora de la prestación de desempleo que le estaba abonando el SEPE o ISM.

5. Las retribuciones obtenidas por los trabajos temporales agrarios que cumplan con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril son incompatibles con la prestación por nacimiento y cuidado de menor pero sí se podrá posponer el disfrute del periodo de descanso (salvo el periodo obligatorio de la madre biológica) al momento en que finalicen las prestaciones laborales agrarias y hasta el 30 de septiembre de 2020.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Las retribuciones obtenidas por los trabajos temporales agrarios que cumplan con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, son incompatibles con las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia de la Seguridad Social. Estas medidas se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2020.

INCAPACIDAD TEMPORAL: TRABAJADORES

Los periodos de aislamiento preventivo en los procesos de COVID-19 (cuarentenas) se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de accidente de trabajo (es decir, se considera contingencia común, siendo necesario acreditar el periodo mínimo de cotización de 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores, pero la cuantía será la correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo, es decir, el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales, desde el día de la baja)

La emisión de los partes de baja, confirmación y alta corresponderá al Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma, a la que esté vinculado el trabajador en función de su domicilio.

A pesar de ser expedidos como enfermedad común serán tratados, sólo a efectos económicos, como los supuestos derivados de accidente de trabajo.

Si el Servicio Público de Salud ha emitido el correspondiente parte de confirmación o, en su caso, parte de alta, el INSS o ISM procederá al pago de la prestación de incapacidad temporal de forma automática sin necesidad de presentar los partes de confirmación y/o alta.

El periodo que cubran los citados partes de confirmación y/o alta será pagado con la nómina mensual centralizada, como venía siendo habitual antes de la situación extraordinaria de medidas de contención del COVID-19.

No obstante, el Instituto Nacional de la Seguridad Social sólo podrá emitir el pago si ha habido una emisión previa de los partes de confirmación y/o alta correspondientes.

El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica. A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

La asistencia sanitaria y el control de partes se realizará por el Servicio Público de Salud.

La fecha del hecho causante será aquella 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.

Para aquellos periodos de aislamiento o enfermedad que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo (fecha de entrada en vigor: 12 de marzo 2020), la aplicación de lo anterior se producirá de forma retroactiva a la fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado la enfermedad. De manera que la prestación económica por incapacidad temporal que se hubiera causado en aquel primer momento deberá considerarse como situación asimilada a accidente de trabajo.

Si la persona trabajadora se encuentra percibiendo la prestación de incapacidad temporal y le incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada por un ERTE, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica.

Seguirá percibiendo la prestación de incapacidad temporal, que continuará siendo abonada por su empresa en régimen de pago delegado.

En caso de estar incluido en un ERTE con suspensión de la relación laboral y en esa situación se produce la baja médica, la prestación por incapacidad temporal será abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o por el Instituto Social de la Marina si es trabajador del mar. Su cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

Las retribuciones obtenidas por los trabajos temporales agrarios que cumplan con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, son incompatibles con las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social. Estas medidas se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2020.

En el supuesto de estar incluido en un ERTE a jornada parcial y en esa situación producirse la baja médica, la empresa abonará en pago delegado la prestación por incapacidad temporal de la parte correspondiente a la jornada de trabajo a tiempo parcial y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) abonará la parte correspondiente al desempleo, de forma análoga a lo que ocurre en supuestos de pluriempleo.

La cuantía que abonará el SEPE será igual a la de la prestación por desempleo, con el consumo de los días de prestación que correspondan.

Por otra parte, en el caso de los trabajadores autónomos que hayan optado por una Mutua para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad estando en incapacidad temporal de pago directo por el INSS, el pago será realizado:

- ✓ Si la responsabilidad del pago de la incapacidad temporal correspondía al INSS en el momento de la opción por la Mutua, tras la opción el pago seguirá correspondiendo al INSS.

- ✓ Si la incapacidad temporal se causa con posterioridad a la opción por la Mutua o se sufre una recaída de la incapacidad temporal anterior, será la Mutua Colaboradora la que asumirá la gestión y pago de esa incapacidad temporal.

INCAPACIDAD TEMPORAL: EMPRESAS

En el supuesto de que un trabajador notifique un aislamiento preventivo por COVID-19 y no acuda a su puesto de trabajo, sin que la empresa tenga constancia de la existencia de un parte de baja, la empresa podrá ponerse en contacto con la Inspección Médica del Servicio Público de Salud para que ésta emita, en su caso, el parte de baja por enfermedad común correspondiente. En estos casos, a efectos económicos se tratará este supuesto como derivado de accidente de trabajo y de acuerdo con los diagnósticos que identifican estos procesos relacionados con el COVID-19.

No obstante, excepcionalmente, en los casos en los que la enfermedad haya sido contraída con causa exclusiva en la realización del trabajo, en los términos contenidos en la Ley General de la Seguridad Social, sí será considerada contingencia de accidente de trabajo a todos los efectos

El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica.

A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

En tanto no se emita el parte médico de baja, no se iniciarán las actuaciones de la empresa tendentes a la suspensión de la relación laboral y al reconocimiento del derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Si la empresa tiene un parte de baja aportado por el trabajador, debe actuar atendiendo a la fecha de baja, indicador de recaída y contingencia que figure en el mismo.

No obstante, la empresa debe verificar con periodicidad diaria la existencia de los partes de baja, confirmación o alta expedidos por los Servicios Públicos de Salud respecto de sus trabajadores en el Servicio INSS-EMPRESAS (FIE), sin necesidad de esperar a que el trabajador le aporte la copia de los citados partes. La información que consta en el Servicio INSS-EMPRESAS (FIE) prevalecerá sobre cualquier otra recibida hasta ese momento.

La empresa deberá abonar la prestación a la persona trabajadora a partir de ese momento, y desde la fecha de baja inicial, como derivada de accidente de trabajo.

En el momento en el que en el INSS reciba la copia del parte de baja emitido por el Servicio Público de Salud por contingencias comunes, automáticamente transformará en sus aplicaciones informáticas y bases de datos la contingencia a accidente de trabajo.

La información indispensable para la tramitación de estos procesos será comunicada a todos los interlocutores que tienen competencia en ellos (empresa, ISM, Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social).

Esta transformación automática generará una comunicación a la empresa, a través del fichero FIE INSS-EMPRESAS, comunicación que prevalece sobre cualquier otra información.

Las empresas pueden acceder al Servicio FIE INSS- EMPRESAS en la página web de la seguridad social en el siguiente enlace.

De acuerdo con la normativa de protección de datos, en ningún caso se facilita a las empresas o a sus representantes información sobre la naturaleza patológica o diagnóstico de un proceso de incapacidad temporal que afecte a una persona trabajadora, por lo que en el FIE INSS-EMPRESAS no constará en ningún caso esa información.

PRESTACIONES FAMILIARES

1. Si he sido. ¿Las retribuciones que reciba son compatibles con las prestaciones familiares de la Seguridad Social?

Los ingresos obtenidos por haber sido contratado en aplicación de las medidas en materia de empleo agrario adoptadas por el estado de alarma, no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones no contributivas, incluidas las prestaciones familiares.

Este régimen de compatibilidad será aplicable a las retribuciones obtenidas por los trabajos temporales agrarios que cumplan con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, que se realicen durante la vigencia del estado de alarma y hasta el 30 de septiembre de 2020.

PENSIONES

Durante el estado de alarma, el INSS ha seguido tramitando y resolviendo los expedientes de prestaciones mediante teletrabajo y/o trabajo presencial en turnos. No obstante, lo anterior, durante una parte importante del período de alarma no se han emitido resoluciones dado que el Servicio de Correos he tenido suspendida la práctica de notificaciones. Los ciudadanos con procedimientos abiertos en trámite han sido informados, bien por correo electrónico, bien por mensajes enviados por SMS al móvil sobre los avances de sus expedientes.

Con fecha 1 de junio se ha reanudado los plazos de trámite y resolución de todos los procedimientos en aplicación del Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo.

Por tanto, desde el día 1 de junio, se procederá a resolver y a notificar la resolución.

El plazo para interponer reclamación previa frente a las resoluciones que se notifiquen a partir de 1 de junio se contará a partir de su notificación.

En caso de resoluciones que hubieran sido notificadas durante el estado de alarma, o antes de la declaración del estado de alarma -en este último caso, siempre que no hubieran alcanzado firmeza en vía administrativa-, el plazo para interponer reclamación previa se contará a partir de 1 de junio de 2020.

En los supuestos en los que sea previsible una mejoría del grado de incapacidad reconocido que permita la reincorporación al trabajo, cuando hubiera suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante la situación del estado de alarma y sus prórrogas se suspende el plazo máximo de dos años establecido para dictar resolución y se reanuda a partir de la finalización del estado de alarma.

Desde el 1 de junio se ha reanudado el trámite de todos los procedimientos en aplicación del Real Decreto 537/2020.

Reanudado el trámite de todos los procedimientos desde el día 1 de junio, se procederá a resolver y a notificar la resolución.

El plazo para interponer reclamación previa frente a las resoluciones que se notifiquen a partir de 1 de junio se contará a partir de su notificación.

En caso de resoluciones que hubieran sido notificadas durante el estado de alarma, o antes de la declaración del estado de alarma -en este último caso, siempre que no hubieran alcanzado firmeza en vía administrativa-, el plazo para interponer reclamación previa se contará a partir de 1 de junio de 2020.

En cuanto al pago de las pensiones en el extranjero, hay que señalar que, si el pago de la pensión en el extranjero se realiza por transferencia bancaria, se realizará con normalidad. Por el contrario, el pago de pensiones correspondiente al mes de marzo 2020 mediante cheque queda suspendido en aquellos países en los que las medidas de confinamiento adoptadas con motivo de la crisis sanitaria COVID 19 hacen imposible su distribución. Los cheques retenidos por la Seguridad Social española se reenviarán a sus destinatarios una vez que se levanten las medidas de limitación de la movilidad en el país de residencia.

En cuanto a los trabajadores autónomos que mantengan la actividad de su empresa y sigan trabajando personalmente en ella podrán beneficiarse del 100% de la pensión de jubilación (jubilación activa), aun cuando todos los trabajadores por cuenta ajena que tengan contratados hayan visto reducida o suspendida su relación laboral por causa de un ERTE (o por cualquier otra causa recogida en el artículo 45 del TRLET), siempre y cuando la obligación de cotizar del autónomo se mantenga.

Este mismo criterio se aplicará en el caso de que el autónomo empresario esté exonerado de la cotización en virtud del artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Además, hay que tener en cuenta que las retribuciones que perciba por el empleo agrario son compatibles con las pensiones y prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares. Las pensiones de jubilación son compatibles solo en los supuestos de jubilación activa, parcial o flexible, en los casos previstos en la normativa. Las pensiones de incapacidad permanente serán compatibles, en los mismos supuestos en los que ya venían siendo compatible con el trabajo, en los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social. Los ingresos obtenidos por esta actividad laboral, no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas o las prestaciones familiares.

Este régimen de compatibilidad será aplicable a las retribuciones obtenidas por los trabajos temporales agrarios que cumplan con las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, que se realicen durante la vigencia del estado de alarma y hasta el 30 de septiembre de 2020.

Por otra parte, los beneficiarios de pensión de jubilación que se reincorporen, por la situación excepcional COVID19, al servicio activo como profesional sanitario por nombramiento estatutario profesional, con independencia de su modalidad de jubilación, mantendrán el percibo del 100% del importe del reconocimiento inicial o del que se esté percibiendo en el momento del inicio de la compatibilidad, incluidos los complementos a mínimos si se reúnen los requisitos para su percepción. En este caso, continuarán siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, las incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

DESEMPLEO

Medidas específicas de protección por desempleo cuentan los trabajadores afectados por ERTES: el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata en las circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

A las personas trabajadoras afectadas, si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, se le reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo.

La cuantía será el 70% del promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo 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.

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.

Se acuerdan las mismas medidas que para trabajadores afectados por un ERTE a aquellas personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas que hayan cotizado por desempleo.

Por lo que se refiere a los trabajadores fijos-discontinuos, si su actividad ha quedado suspendida y tiene más de 360 días cotizados, podrá percibir la prestación contributiva por desempleo, y cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente y solicite la reanudación de la prestación que se le reconozca como consecuencia de la pandemia, se le volverá a poner al cobro lo que se le haya pagado, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido. Si su actividad ha quedado suspendida o no se ha podido reincorporar y carece del periodo de ocupación cotizado necesario, tendrá derecho a una prestación contributiva que se percibirá hasta que se incorpore con un límite máximo de 90 días Solicite a la empresa la emisión de un certificado de empresa en el que haga constar la imposibilidad de reincorporación como consecuencia del coronavirus. Por otra parte, si no se ha podido reincorporar y estaba cobrando la prestación de desempleo puede continuar cobrándola y si se agota el paro y continuara por este motivo sin poder incorporarse a su puesto de trabajo, una vez cumplido el plazo de espera de un mes, podrá obtener el subsidio por desempleo, siempre que cumpla todos los requisitos para ello. Y, cuando vuelva a encontrarse desempleado involuntariamente se le volverá a poner al cobro lo que se le pague ahora, con un máximo de 90 días, como si no lo hubiera percibido.

En cuanto a las solicitudes de alta inicial o de reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo, si se realizan fuera de plazo, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias, no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Además, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias, se prorrogará de oficio por la entidad gestora, por lo que el interesado no tendrá que presentar la solicitud de prórroga.

Tal como establece la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, esta medida se mantendrá en vigor hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma, salvo que el Gobierno decidiese prorrogarla mediante real decreto-ley, por tanto, hasta que transcurra un mes desde la fecha de finalización del estado de alarma, el ISM

prorrogará de oficio todos los subsidios susceptibles de prórroga, siempre que el derecho semestral previo se haya agotado con posterioridad al día 31 de enero.

Transcurrido el mes siguiente a la finalización del estado de alarma, los beneficiarios deberán presentar la solicitud de la prórroga del subsidio en los términos establecidos en el artículo 276.2 del TRLGSS.

En relación con la presentación ante la entidad gestora de la declaración de rentas por parte de los perceptores del subsidio para trabajadores mayores de 52 años, durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias, no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

Tal como establece la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, esta medida se mantendrá en vigor hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma, salvo que el Gobierno decidiese prorrogarla mediante real decreto-ley.

Transcurrido el período citado las personas beneficiarias del subsidio para mayores de 52 años deberán presentar la declaración anual de rentas en los términos establecidos en el artículo 276.3 del TRLGSS. En el caso de aquellas personas que hubieran debido de presentar la declaración durante la vigencia del estado de alarma, se les citará para formalizar dicha declaración.

Según se vayan incorporando al trabajo las personas trabajadoras pueden ser dadas de baja en el ERTE, pero manteniéndole en el empleo.

RD-LEY 30/2020.

A las personas trabajadoras afectadas por ERTE derivados del COVID 19, los días que perciban la prestación contributiva a partir del día 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021 se les restarán de la duración de las prestaciones que se les reconozcan posteriormente cuya fecha de inicio sea anterior al 1 de octubre de 2026.

Sin embargo, no se realizará ese consumo a quienes accedan a una nueva prestación antes del 1 de enero de 2022 por haber finalizado un contrato de duración determinada o por haber sido despedidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por cualquier otro motivo si el despido es improcedente.

La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora, sin perjuicio de las cuantías máximas y mínimas de las prestaciones por desempleo, y con independencia de que se hayan percibido más de 180 días de prestación.

A partir del 30 de septiembre de 2020 no se deducirá de la cuantía de las prestaciones reconocidas a las personas afectadas por ERTE la parte proporcional a las horas trabajadas en otros empleos que mantengan en la fecha en que fueron afectados por el ERTE.

Las personas trabajadoras afectadas por ERTE a quienes se haya deducido del importe de su prestación la parte proporcional al tiempo trabajado en otros empleos tienen derecho a una compensación económica en un solo pago.

Las empresas con personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo tramitados conforme a lo previsto en los artículos 22 o 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que estén vigentes a 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 deberán remitir el fichero con los periodos de actividad (XML) de los trabajadores en el mes de septiembre de 2020, antes del 20 de octubre.

Las empresas que en los procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, comuniquen a la autoridad laboral su decisión a partir del 30 de septiembre de 2020, deberán formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo. A estas personas trabajadoras se les reconocerá la prestación prevista en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020 como máximo hasta el 30 de enero de 2021 aunque carezcan de cotización suficiente para ello.

Las personas afectadas por los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las que se hayan visto afectadas a partir del día 1 de julio, o lo sean a partir del día 1 de octubre de 2020 por expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivadas del COVID 19 como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención (rebotes) podrán percibir o continuar percibiendo hasta el 31 de enero de 2021 la prestación por desempleo prevista en el apartado 1 a) del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, aunque carezcan de cotizaciones suficientes para ello, siempre que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior al 18 de marzo de 2020.

Se establece una nueva prestación extraordinaria para las personas trabajadoras fijas discontinuas y para quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, cuya duración será hasta el día 31 de enero de 2021. Podrán acogerse a esta nueva prestación:

Quienes dejen de estar afectados por un ERTE COVID por alcanzar la fecha en la que hubiera finalizado su periodo de actividad. En este caso, la empresa ha de presentar una solicitud colectiva en nombre de sus trabajadores y trabajadoras. Se les reconocerá esta prestación

ordinaria, aunque tengan cotizaciones suficientes para acceder a la prestación contributiva ordinaria.

Las personas trabajadoras que sean o hayan sido beneficiarias de una o varias de las medidas previstas en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 si una vez agotadas antes del día 31 de enero de 2021 continúan desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial. En este caso serán las propias personas trabajadoras quienes han de presentar la solicitud.

EXONERACIÓN

Como regla general, en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la empresa está obligada al ingreso de su aportación.

En los Reales Decretos-leyes 8/2020, de 17 de marzo, 18/2020, de 12 de mayo, y 24/2020 de 26 de junio, se establece, como excepción, que en los ERTE autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, así como en los expedientes de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción – ETOP -la empresa, estará exonerada del abono de la aportación empresarial, incluida la cotización para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional en los porcentajes y condiciones previstos en la normativa reguladora citada anteriormente.

En el caso de las reducciones de jornada de trabajo, la empresa mantiene la obligación del ingreso de las aportaciones tanto suya como de la persona trabajadora respecto de la parte de la jornada de trabajo en la que se presta la actividad, y queda exonerada del pago de las cuotas de la parte de la jornada de trabajo no realizada.

Los porcentajes de exención variarán en función de si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tenía de alta en la Seguridad Social un número igual o inferior a 50 trabajadores o superior.

Esta exoneración se mantendrá mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Si el trabajador durante el período de suspensión de contrato no percibe la prestación de desempleo correspondiente debe causar baja en la Seguridad Social. Una vez finalizada la suspensión deberá volver a causar alta en la Seguridad Social.

Para tener derecho la empresa a la exoneración, el trabajador debe tener derecho y percibir la prestación por desempleo. No obstante, si el trabajador durante el período de suspensión de contrato no percibe la prestación de desempleo correspondiente debe causar baja en la Seguridad Social. Una vez finalizada la suspensión deberá volver a causar alta en la Seguridad Social.

Si el trabajador durante el período de reducción de jornada no percibe la prestación de desempleo por la parte de la jornada de trabajo reducida, debe mantenerse de alta en la Seguridad Social exclusivamente por la parte de la jornada trabajada.

El Real Decreto-Ley 8/2020 establece que las personas trabajadoras afectadas por estos ERTE tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque no tengan el período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y, además, dicho tiempo de prestación no se les computa a los efectos de consumir los períodos máximos de estas prestaciones.

Hay que tener en cuenta que durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, las solicitudes de la prestación por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicarán que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Los requisitos exigibles para la aplicación de las exoneraciones por ERTE por fuerza mayor o expedientes de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción – ETOP – regulados, estos últimos, en el RDL 24/2020, vinculados al COVID-19 varían en función de la circunstancia en la que se encuentre la empresa y cada una de las personas trabajadoras, así como el período en el que se pretenda aplicar la exención de cuotas.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones recogidas en el Real Decreto-ley 8/2020, para la aplicación de las exoneraciones por ERTE de fuerza mayor por COVID19, para los meses de marzo y abril: para la aplicación las exoneraciones establecidas en el Real Decreto-ley 8/2020, es necesario identificar a cada una de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE fuerza mayor.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones recogidas en el Real Decreto-ley 18/2020, para la aplicación de las exoneraciones por ERTE de fuerza mayor por COVID19, para los meses de mayo y junio: a diferencia que con el Real Decreto-ley 8/2020, para aplicar las exoneraciones establecidas en el Real Decreto-ley 18/2020, es necesario no solo identificar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE fuerza mayor, sino que en virtud de lo establecido en el apartado 3 del artículo 4, además de ello, la empresa deberá además comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social que se encuentra:

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

Sin la presentación de esta declaración responsable, las exenciones no resultarán de aplicación.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones de ERTE de fuerza mayor por COVID19 recogidas en el artículo 4.1 del Real Decreto-ley 24/2020 para los meses de julio, agosto y septiembre: de la misma manera que se establece por el Real Decreto-ley 18/2020, para la aplicación de las exenciones para los meses de mayo y junio, el Real Decreto-ley 24/2020 exige la presentación de una declaración responsable sobre la situación de fuerza mayor total o fuerza mayor parcial. Estas declaraciones responsables deberán presentarse a través del Sistema RED.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 24/2020: Las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, con las especialidades a las que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, deberán presentar una declaración responsable sobre el mantenimiento de la vigencia del expediente de regulación de empleo.

Por tanto, no tendrán derecho a exoneración y no deberán presentar la declaración responsable, aquellas empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio. Esta declaración responsable deberá presentarse a través del Sistema RED.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción-ETOP- recogidas en el Real Decreto-ley 24/2020, cuando éste se inicie tras la finalización de un expediente de regulación de empleo por fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020: aquellas empresas que cuenten con un expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción –ETOP- relacionadas con el COVID-19, cuando los efectos de dicho expediente se hayan iniciado tras la finalización de un expediente de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, deberán presentar una declaración responsable. Esta declaración responsable deberá presentarse a través del Sistema RED.

Requisitos que se exigen para la aplicación de las exoneraciones por ERTE por fuerza mayor iniciado a partir del 1 de julio de 2020 según lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020: aquellas empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean 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, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberán presentar una declaración responsable. Junto al formulario de la declaración responsable, deberá aportarse la resolución de la autoridad laboral por la que se autoriza al expediente de regulación de empleo de fuerza mayor.

Estas situaciones se pueden comunicar desde el mismo día en que se inicie la situación hasta el penúltimo día del mes posterior.

La liquidación de cuotas del código de cuenta de cotización -CCC- donde figuran de alta las personas trabajadoras afectadas por estas situaciones se deben presentar en los plazos establecidos.

La TGSS calculará automáticamente las cuotas exoneradas y las cuotas no exoneradas en función de los datos obrantes en el Fichero General de Afiliación para cada trabajador. Para ello, será necesario que el usuario comunique previamente en el ámbito de afiliación, el tipo de inactividad correspondiente. Se generará un recibo por la parte exonerada y otro recibo por la parte no exonerada.

En el caso de las suspensiones totales del contrato de trabajo, derivadas del COVID-19 informadas convenientemente, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a aplicar automáticamente la exoneración de cuotas en función del número de personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

En el caso de las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones parciales del contrato de trabajo vinculadas al COVID-19, la cotización por el período de actividad se realizará conforme a las reglas generales aplicables a los contratos a tiempo parcial, por lo que habrá que comunicar en el ámbito de la cotización el número de horas de trabajo realizadas en el tramo de la reducción de jornada. Por lo que respecta a la cotización por el período de inactividad por la reducción de jornada, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a aplicar automáticamente la exoneración de cuotas en función del número de personas trabajadoras de alta en el 29 de febrero de 2020.

Respecto a las personas trabajadores que se encuentren en situación de baja médica o con suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor con anterioridad al inicio del ERTE, se aplicarán las peculiaridades de cotización correspondientes a la situación de baja médica o por nacimiento y cuidado de menor hasta el momento en que finalicen dichas situaciones. A partir de ese momento se aplicarán las peculiaridades de cotización derivadas del ERTE.

En el caso de reducciones de jornada (ERTE parcial) las bonificaciones de cuantía fija se aplicarán sobre la cuota no exonerada y el exceso sobre la cuota exonerada.

BONIFICACIONES HOSTELERÍA

Bonificaciones para trabajadores fijos discontinuos de empresas pertenecientes a los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística. (Artículo 13 del Real Decreto-Ley 7/2020).

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como las del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, y que generen actividad productiva:

en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio (RDL 7/2020), o

en los meses de julio, agosto, septiembre y octubre (RDL 25/2020)

y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuos.

La bonificación será del 50 % 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.

La bonificación regulada en el artículo 13 del Real Decreto-Ley 7/2020 y prorrogada en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley 25/2020 será de aplicación en todo el territorio nacional para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020, salvo en las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias, donde durante los meses de febrero y marzo de 2020, será de aplicación la bonificación establecida en el Artículo 2 del Real decreto ley 12/2019 de 11 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos de la apertura de procedimientos de insolvencia del grupo empresarial Tomás Cook.

Para que resulte de aplicación la bonificación establecida para este colectivo, se requiere por parte de la empresa la previa presentación de la declaración responsable.

MORATORIA Y APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Moratorias y aplazamientos: medidas recogidas en el Real Decreto-ley 11/2020 en relación con el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

El Real Decreto-ley 11/2020 de 31 de marzo prevé dos fórmulas que pretenden facilitar el pago de las cuotas a la Seguridad Social, en un momento tan excepcional como el que vivimos. Se trata de la moratoria y del aplazamiento en el pago de las cotizaciones sociales y conceptos de recaudación conjunta.

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, establece para las empresas:

En su artículo 34, moratorias del pago de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, de seis meses, sin interés, cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020, y

En su artículo 35, aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, siendo de aplicación un interés del 0.5%.

La Orden ISM/371/2020, de 24 de abril, viene a desarrollar el artículo 34 del 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.

En dicha Orden se determinan las actividades económicas que podrán acogerse a ella, de acuerdo con la vigente Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

Dichas actividades son las siguientes:

119 (Otros cultivos no perennes).

129 (Otros cultivos perennes).

1812 (Otras actividades de impresión y artes gráficas).

2512 (Fabricación de carpintería metálica).

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

4332 (Instalación de carpintería).

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

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

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

7311 (Agencias de publicidad).

8623 (Actividades odontológicas).

9602 (Peluquería y otros tratamientos de belleza).

Respecto de las cotizaciones correspondientes al mes de marzo, sólo es posible solicitar aplazamiento de pago, durante los diez primeros días del mes de abril. Respecto a las cotizaciones correspondientes a los meses de abril y mayo, las empresas cuya actividad no se encuentre suspendida con ocasión del estado de alarma y esté incluida entre las relacionadas en la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril podrán optar entre solicitar una moratoria o un aplazamiento del pago, según convenga. De no encontrarse su actividad incluida entre las recogidas en la citada Orden Ministerial, no podrán solicitar una moratoria, pero sí un aplazamiento en el pago.

Las cuotas correspondientes al mes de junio sólo podrán ser objeto, en su caso, de moratoria, y solo para aquellas empresas que cumplan los requisitos de actividad.

Tanto las moratorias como los aplazamientos deben solicitarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales del plazo reglamentario de ingreso.

Podrán ser objeto de moratoria de pago las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020.

El artículo 34 del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social a otorgar moratorias de seis meses, sin interés, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con la declaración del estado de alarma y se cumplan los requisitos de la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril, por la que se desarrolla el citado artículo 34.

Para que la Tesorería General de la Seguridad Social otorgue las moratorias en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, se deben cumplir los requisitos de actividad establecidos en el Real Decreto-ley 11/2020 y en la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril, por la que se desarrolla el artículo 34 del 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.

Además, estas moratorias no se aplicarán a los códigos de cuenta de cotización por los que las empresas hayan obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de

contratos y reducción de jornada por fuerza mayor regulados en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En el caso de las empresas que no tengan autorizado un plazo de ingreso distinto a los establecidos reglamentariamente, las cuotas correspondientes a los períodos de liquidación de abril, mayo y junio de 2020, se deberán ingresar en los meses de noviembre de 2020, diciembre de 2020 y enero de 2021, respectivamente, y de forma simultánea con las cuotas de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

El otorgamiento de la moratoria no exime a las empresas de presentar las liquidaciones de cuotas a través de los procedimientos y plazos ya establecidos, así como a efectuar el ingreso de las aportaciones de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados a estos.

En cuanto a los aplazamientos, se puede solicitar el aplazamiento de las cuotas cuyo plazo reglamentario de ingresos corresponda a los meses de abril, mayo y junio.

Los requisitos que deben cumplirse serán:

- ✓ es necesario que la empresa se encuentre al corriente de pago de sus obligaciones con la Seguridad Social
- ✓ no tener un aplazamiento en vigor por deudas correspondientes a periodos anteriores al mes de marzo.
- ✓ la solicitud deberá cursarse en los plazos señalados en el Real Decreto-ley 11/2020

El aplazamiento COVID se tramitará y resolverá de acuerdo con el procedimiento general, siendo de aplicación un interés del 0,5% en lugar del interés de demora vigente en cada momento que es el de los aplazamientos ordinarios (art. 23.5 del Real Decreto Ley 8/2015).

Serán aplicables, por tanto, las normas generales que regulan los aplazamientos de pago de deudas de Seguridad Social así como las condiciones exigidas para su efectividad y vigencia: el ingreso de las cuotas inaplazables (las correspondientes a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y la aportación de los trabajadores) en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se conceda el aplazamiento, la constitución de la garantía ofrecida cuando resulte exigible y la no generación de deuda con posterioridad a la concesión del aplazamiento.

En el caso de empresas cuyo titular sea una persona física, incluido en el sistema de Seguridad Social como trabajador por cuenta propia, y se desee extender el aplazamiento a las cuotas correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, además de a las correspondientes a los trabajadores por cuenta ajena, deberá hacerse constar dicha circunstancia en la misma solicitud, mediante la cumplimentación de los campos correspondientes.

Durante la tramitación de las solicitudes de aplazamiento presentadas en plazo reglamentario, y con independencia de la fecha en que se dicte la correspondiente resolución, no se originará perjuicio alguno al interesado a efectos de la obtención del certificado de estar al corriente que tuviera con anterioridad al mes de devengo cuyo aplazamiento se solicita, ni tras la concesión se generará recargo por el tiempo de trámite del aplazamiento.

Para las cuotas de abril y mayo, este aplazamiento puede resultar una alternativa para aquellas empresas que no puedan acceder a la moratoria, al no cumplir los requisitos de actividad establecidos en la Orden ISM/371/2020, de 24 de abril, por la que se desarrolla el artículo 34 del 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.

No obstante, ambas medidas resultan incompatibles entre sí, respecto de los periodos a los que el aplazamiento o la moratoria se soliciten.

*estas medidas son también de aplicación a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

CESE ACTIVIDAD

Se trata de una prestación diferente al cese de actividad ordinario, y extraordinaria, recogida en el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 (ARTICULO 17), puesto que, entre otras cuestiones, se han modificado cuantía, duración y requisitos de acceso a la misma con el objetivo de que pueda acogerse un mayor número de beneficiarios.

La vigencia está limitada a un mes a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, por el que se ha declarado el estado de alarma para la gestión de la crisis ocasionada por el Covid-19.

En todo caso, si el estado de alarma se prorrogara más allá del mes de duración inicial, la prestación finalizará el último día del mes en que se finalice dicho estado de alarma.

Podrán acceder a esta prestación los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuyas actividades hayan quedado suspendidas por la declaración del estado de alarma (según el anexo del RD 463/2020),

O, en otro caso, cuando la facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida al menos un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

También pueden pedirlo los autónomos que tienen trabajadores a su cargo y hayan tenido que cerrar por la declaración del estado de alarma o sufrido una reducción de su facturación al menos de un 75%, pueden presentar un ERTE para sus trabajadores y solicitar a su vez esta prestación extraordinaria.

Los requisitos exigidos serán:

- ✓ Estar afiliados y en alta en Seguridad Social en la fecha de la declaración del estado de alarma (14 de marzo de 2020), ya sea en el Régimen de los Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- ✓ Sólo en el supuesto de que su actividad no se haya suspendido por la declaración del estado de alarma, deberán acreditar la reducción de su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior a la declaración del estado de alarma.
- ✓ 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 o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al autónomo para que en el plazo improrrogable de 30 días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto, una vez acreditada, producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.
- ✓ A diferencia de la prestación ordinaria del Cese de Actividad, no se exige un periodo de cotización de 12 meses para acceder a la prestación.

Durante el periodo de percepción de la prestación extraordinaria por cese de actividad, el trabajador autónomo que suspenda la actividad no deberá tramitar la baja en la Seguridad Social y continuar de alta en su actividad económica en Hacienda.

Si la causa del derecho a la prestación es la reducción de la facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación en un 75 por ciento en relación con la efectuada en el semestre anterior, deberá permanecer, en todo caso, de alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social, para que le sea de aplicación la normativa excepcional del RDL 8/2020.

El autónomo no tiene que cotizar mientras perciba la prestación y ese periodo se entiende como cotizado según el artículo 17 del RDL 8/2020.

Este periodo de prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

En el caso de los autónomos que han estado obligados a seguir prestando servicio, como los taxistas, tendrán derecho a la prestación si acreditan la caída en la facturación de al menos un 75%, no existiendo problema alguno en compatibilizar la prestación y la actividad.

La cuantía que le corresponde al autónomo se determinará aplicando el 70% a la base reguladora, calculada igual que en la prestación ordinaria del cese de actividad, o sea el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores.

Como no se exige el periodo de 12 meses de cotización para acceder a la prestación, cuando éste no se acredite la cuantía de la prestación será siempre equivalente al 70% de la base mínima de cotización del Régimen de Autónomos que será aplicable también a los Trabajadores del Mar (70% de 944,35€=661,04 €).

Tendrá una duración de un mes, ampliándose hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma en el caso de que dicha situación se prorrogue más allá del mes establecido.

Además, el tiempo que dure su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que pueda tener derecho en el futuro.

El trabajador que cumpla con los requisitos tendrá derecho a percibir la prestación con efectos del 14 de marzo de 2020, fecha en la que entró en vigor el RD 463/2020 que declaró el Estado de Alarma.

Esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera 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 incompatible con la percepción de la ayudas por paralización de la flota.

La gestión de esta prestación corresponderá a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, si los trabajadores autónomos tienen cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades con esta entidad gestora de la Seguridad Social.

Si tiene cubierta esta protección con el Instituto Nacional de la Seguridad Social debe solicitar la prestación ante la Mutua Colaboradora por la que opte en el momento de solicitar la prestación.

EMPLEADOS DE HOGAR

Se ha configurado un subsidio extraordinario de carácter temporal del que se pueden beneficiar las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social por falta de actividad, debido a la declaración del estado de alarma, o reducción de la misma.

El empleado de hogar tiene derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad siempre y cuando estuviera de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes de la declaración del estado de alarma, 14 de marzo, y se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Haya dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios, con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.
- ✓ Se haya extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido recogida en el art. 49.1k del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o por el desistimiento del empleador, en los términos previstos en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

Si cesa la prestación de servicios corresponderá tramitar la baja del empleado de hogar. Si se produce una reducción de jornada, dicha circunstancia se debe comunicar igualmente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

El procedimiento para la tramitación de las solicitudes del subsidio no establece como requisito de acceso al mismo causar baja en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Siempre que se mantenga el alta del empleado de hogar, existirá obligación de cotizar por parte del sujeto responsable del ingreso. La Tesorería General de la Seguridad Social calculará la cuota y emitirá el consiguiente adeudo, con independencia de que el empleado perciba o no el subsidio extraordinario.

Asimismo, en el caso de haber reducido la jornada, subsiste la obligación de cotizar, en las condiciones indicadas.

El Real Decreto-ley 11/2020 no establece la exoneración en el pago de cuotas correspondientes al Sistema Especial de Empleados de Hogar en general, ni durante la percepción del subsidio extraordinario.

Para poder recibir el subsidio y acreditar la situación, el empleado de hogar necesitará una declaración responsable firmada por la persona o personas empleadoras, relativa a la disminución total o parcial de los servicios.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo, se puede acreditar mediante la carta de despido, la comunicación del desistimiento del empleador o la documentación que acredite la baja en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

La cuantía mensual del subsidio extraordinario por falta de actividad depende de la retribución que estuviera percibiendo el empleado y de la reducción de la actividad: su cuantía será del 70% de la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las horas

extraordinarias. En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora.

Si fueran varios los trabajos desempeñados en este sistema especial, se calculará la base reguladora correspondiente a cada uno de los distintos trabajos que hubieran dejado de realizarse. En este caso la cuantía total del subsidio será la suma de las cantidades obtenidas aplicando a las distintas bases reguladoras correspondientes a cada uno de los distintos trabajos el porcentaje del 70%, teniendo dicha cuantía total el mismo límite previsto del Salario Mínimo Interprofesional.

El reconocimiento del subsidio extraordinario para los empleados de hogar se gestiona por el Servicio Público de Empleo Estatal. La Resolución de 30 de abril de 2020, publicada en el BOE el pasado lunes, 4 de mayo, desarrolla el procedimiento para la tramitación de las solicitudes.

La solicitud se puede presentar a partir del día 5 de mayo hasta el día en que finalice el mes siguiente al día de fin de vigencia del estado de alarma.

La duración del subsidio será desde la fecha en la que, debido a la crisis del coronavirus, el empleador ha dado de baja al empleado en la Seguridad Social o ha reducido la jornada del empleado, según conste en la Declaración Responsable, hasta un mes después del fin de la vigencia del estado de alarma o hasta la fecha en que el empleado se reincorpore al trabajo con la jornada habitual, siempre que durante todo el período se mantengan los requisitos exigidos para ser beneficiario.

El subsidio extraordinario por falta de actividad será compatible con las percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, siempre que la suma derivada de los ingresos derivados del subsidio y del resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

No se puede compaginar con el subsidio por incapacidad temporal ni con el permiso retribuido recuperable introducido por el Gobierno, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, para las trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales.