ANÁLISIS DE URGENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ
Magistrado especialista TSJ Cataluña

Versión: 10 de junio

Editorial Bomarzo

ÍNDICE

1. LOS LÍMITES DEL DERECHO A LA CIRCULACIÓN DE LA CIUDADANÍA: EFECTOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO Y EVOLUCIÓN NORMATIVA
   REGULACIÓN INICIAL
   MARCO NORMATIVO VIGENTE ENTRE EL 30 DE MARZO Y EL 8 DE ABRIL
   RESUMEN NORMATIVO DE LA DESESCALADA Y EL "PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD"
2. LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS EN EL ÁMBITO DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
   - 2.1. Teletrabajo
     - a) La genérica previsión del art. 5 RDL 8/2020
     - b) La reducción de las obligaciones preventivas de los empleadores
     - c) ¿Libre disposición del empleador?
     - d) Vigencia de la primacía del trabajo a domicilio
       COMPENDIO NORMATIVO
   - 2.2. Medidas de reducción de jornada y de flexibilidad contractual (PLAN MECUIDA)
     - a) Derecho a la reducción de jornada y a la flexibilidad contractual: elementos comunes
     - b) Reducción de jornada
     - c) Flexibilidad en las condiciones contractuales
       COMPENDIO NORMATIVO
   - 2.3. ERTES
     - 2.3.1. Criterios generales y ámbito subjetivo
     - 2.3.2. ERTES derivados de fuerza mayor
       - a) Supuestos de aplicación
       - b) Particularidades en la tramitación
       - c) Vigencia temporal: RDL 8/2020 y RDL 9/2020
       - d) Vigencia temporal: RDL 18/2020: el proceso de desescalada y la fuerza mayor parcial
       - e) Posibilidad de instar un ERTE por causas ETOP tras la finalización del ERTE por fuerza mayor
       - f) Exoneración de cuotas empresariales
       - g) Condicionantes fiscales y societarios (RDL 18/2019)
         COMPENDIO NORMATIVO
     - 2.3.3. ERTES por causas ETOP relacionadas con la pandemia
       - a) Ámbito objetivo de aplicación
       - b) Diferencias con el procedimiento ordinario
       - c) Vigencia temporal
         COMPENDIO NORMATIVO
     - 2.3.4. ERTES en empresas concursadas
       COMPENDIO NORMATIVO
     - 2.3.5. Garantías de las personas asalariadas duración de los contratos temporales, compromisos de empleo y despidos
       - a) Efectos de los ERTES sobre los contratos temporales
       - b) Compromiso de mantenimiento del empleo
       - c) Limitación de despidos
         COMPENDIO NORMATIVO
   - 2.4. Permiso retribuido recuperable y obligatorio
     - a) Ámbito temporal
     - b) Ámbito subjetivo
     - c) Naturaleza jurídica y régimen regulador
     - d) Recuperación
       COMPENDIO NORMATIVO
   - 2.5. Contratación temporal en el sector agrario
     COMPENDIO NORMATIVO
3. CAMBIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
   - 3.1. Incapacidad temporal y COVID-19
     - a) Supuestos causantes
     - b) Contingencia y requisitos
     - c) Duración de la prestación
     - d) Incompatibilidades
     - e) Clases pasivas
       COMPENDIO NORMATIVO
   - 3.2. Desempleo
     - 3.2.1. Desempleo extraordinario de las persona afectadas por ERTES derivados del COVID-19
       - a) Ámbito objetivo y ámbito subjetivo
       - b) Particularidades de los contratos fijos discontinuos y fijos periódicos
       - c) Requisitos
       - d) Cuantía de la prestación
       - e) Duración
       - f) Tramitación
       - g) Régimen sancionador

h) Suspensión y extinción
i) Efectos sobre otras prestaciones de desempleo
j) Compatibilidades e incompatibilidades
k) Vigencia normativa
COMPENDIO NORMATIVO

3.2.2. Dos nuevos hechos causantes: extinción durante el período de prueba y desistimiento de la persona asalariada por precontrato no materializado
COMPENDIO NORMATIVO

3.2.3. Subsidio extraordinario por falta de actividad en el sistema especial de personas empleadas del hogar
a) Ámbito objetivo y ámbito subjetivo
b) Ámbito temporal de vigencia
c) Hecho causante
d) Requisitos para el acceso al subsidio
e) Gestión y tramitación
f) Nacimiento y duración del subsidio
g) Cuantía y pago
h) Cotización a la Seguridad Social durante su devengo
i) Régimen de compatibilidades e incompatibilidades
j) Obligaciones de las personas beneficiarias
k) Causas de suspensión y extinción y reintegro del subsidio indebidamente obtenido
COMPENDIO NORMATIVO

3.2.4. Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal
a) Ámbito de aplicación y hecho causante
b) Requisitos de acceso y régimen de incompatibilidades
c) Ámbito temporal
d) Tramitación
e) Nacimiento del derecho, duración y cuantía
COMPENDIO NORMATIVO

3.2.5. Acceso al desempleo de artistas en espectáculos públicos
COMPENDIO NORMATIVO

3.2.6. Otras previsiones legales del desempleo
a) Régimen excepcional en caso de extemporaneidad de la solicitud
b) Régimen excepcional en materia de desempleo asistencial
c) Financiación y pago
COMPENDIO NORMATIVO

3.3. Prestación por cese de actividad
a) Ámbito objetivo, ámbito subjetivo y hecho causante
b) Requisitos para acceder a la prestación
c) Procedimiento, documentación y acreditación del hecho causante
d) Cuantía
e) Duración
f) Compatibilidades e incompatibilidades
g) Gestión
h) Cotización
i) Derecho a la reposición
j) Suspensión y extinción
COMPENDIO NORMATIVO

3.4. Ingreso mínimo vital
a) Caracterización de la medida
b) Ámbito subjetivo
c) Requisitos
d) Situación de vulnerabilidad económica
e) Cuantía, pago, duración y modificación
f) Gestión
g) Tramitación
h) Medidas de inclusión social de los beneficiarios
i) Obligaciones de las personas titulares y beneficiarias, suspensión y extinción del derecho, reintegro de prestaciones y régimen sancionador
j) Integración inmediata de la prestación por hijo a cargo
k) Entrada en vigor y régimen transitorio
COMPENDIO NORMATIVO

3.5. Actos de cotización y recaudación
a) Moratorias de las cotizaciones
b) Aplazamiento del pago de deudas
c) Bonificaciones de cuotas en el sector del turismo
COMPENDIO NORMATIVO

3.6. Gestión
COMPENDIO NORMATIVO

3.7. Sanciones administrativas
a) La DA 2ª RDL 9/2020
b) Las modificaciones de la LISOS por el RDL 15/2020
COMPENDIO NORMATIVO

4. ASPECTOS PROCESALES

4.1. La suspensión de las actuaciones judiciales y las propuestas para la situación posterior al levantamiento del estado de alarma
4.2. Suspensión de términos procesales
a) Las previsiones contenidas en el RD 463/2020 y sus efectos
b) La adopción de medidas cautelarísimas
c) El escenario previsto en el momento de levantamiento del estado de alarma: procesos "preferentes" y "urgentes"
4.3. La suspensión de los plazos procesales y de la prescripción
a) La previsión del RD 463/2020
b) Las previsiones sobre la desescalada
c) La suspensión de la prescripción
4.4. Tramitación de los ERTES por causas ETOP derivada de la crisis sanitaria
a) La regulación del RDL 16/2020
b) Las incertidumbres legales sobre la vía de impugnación de los ERTES (y despidos colectivos) por fuerza mayor
4.5. Impugnación de ERTES concursales
4.6. Parcial habilitación procesal del mes de agosto
COMPENDIO NORMATIVO
5. AFECTACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, DE LA ITSS Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
5.1. Suspensión de términos e interrupción de plazos administrativos
5.2. Efectos sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y la Administración laboral
5.3. Efectos sobre la Seguridad Social
5.4. Silencio positivo del FOGASA
COMPENDIO NORMATIVO
6. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
6.1. Salud laboral y crisis sanitaria
6.2. Esquema de la regulación de la prevención de riesgos durante la pandemia por sectores
6.3. Medidas especiales de protección de riesgos laborales derivados de la pandemia durante la desescalada y el Plan de Transición hacia una Nueva Normalidad
6.4. La prevención de riesgos por el COVID-19 en la justicia
a) El RDL 16/2020
b) Desarrollo reglamentario
7. OTRAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DE LA PANDEMIA AFECTANTES AL DERECHO DE TRABAJO
7.1. Condiciones laborales del personal sanitario
7.2. Personas que presan servicios en los servicios sociales
7.3. Formación profesional para el empleo
7.4. Personal universitario
7.5. Fondos y planes de pensiones
7.6. Otras cuestiones
ANEXO: RELACIÓN NORMATIVA

Las ondas del seísmo provocado por la pandemia del COVID-19[1] no sólo han tenido efectos traumáticos en la vida de la ciudadanía y en los valores sociales al uso, también han afectado en forma muy significativa al Derecho. Desde la declaración del estado de alarma han aparecido múltiples normas de ámbito estatal, de comunidades autónomas y –en forma muy escasa inicialmente- de la Unión europea. Pero en especial la regulación de excepción por el coronavirus se ha cebado (sanidad aparte) aquí y a escala internacional[2] en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como no podía ser de otra forma en tanto que nuestra disciplina jurídica es la más cercana al día a día de las personas.

Desde el 14 de marzo pasado hasta junio se han publicado en el BOE más de dos centenares de decretos-leyes, reales decretos, órdenes y resoluciones en las que se concretan medidas de todo tipo para hacer frente a la epidemia (a lo que cabe añadir varios cientos de normas de las comunidades autónomas)[3]. Pues bien, prácticamente un cuarenta por ciento de los preceptos estatales han afectado directa o indirectamente al ámbito iuslaboralista. A ellos cabe sumar la emisión de diversos criterios e interpretaciones efectuados por distintos ministerios y organismos públicos que, pese a su importancia práctica, ni han sido publicados en el BOE, ni resultan en muchos casos accesibles a través de las webs oficiales.

Un análisis conjunto de todos esos preceptos pone en evidencia que nos hallamos ante una legislación de urgencia, de carácter excepcional, con expresa voluntad de duración efímera y transitoria (una especie de paréntesis). En la inmensa mayoría de preceptos se hace mención a ello, limitando su ámbito temporal a la vigencia del estado de alarma (o en algún supuesto, prorrogándolo unas semanas o pocos meses); por tanto, desde el 14 de marzo (RD 463/2020), hasta –de momento- el 21 de junio (con las prórrogas desde el 29 de marzo al 12 de abril del RD 476/2020, del 13 al 25 de abril del RD 487/2020, del 26 de abril al 9 de mayo del RD 492/2020, del 10 al 23 de mayo del RD 514/2020, del 24 de mayo hasta el 7 de junio del RD 527/2020 y del 8 al 21 de junio del RD 555/2020).

Esa excepcionalidad normativa nos lleva a una segunda característica: nos hallamos ante un aluvión regulador disperso, inconexo e inmaduro (por

[1] .-Soy consciente que el género de "COVID-19" debería ser femenino (por la traducción de"disease"); sin embargo, el uso común hasta la fecha ha sido el empleo del género masculino. De ahí que estas páginas utilizaré este último.

[2] .-Véase las decenas de artículos publicadas en Italian Labour Law e-Journal Vol 3, n° 1S (https://illej.unibo.it/) y el web de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional en: http://www.cielolaboral.com/. También el análisis comparado efectuado por la Confederación Sindical Mundial en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200327_ituc_covid-19_countryresponses_es.pdf y la recopilación de legislación europea comparada elaborada por la ETUI: https://www.etui.org/Covid-Social-Impact

[3] .- Vid la recopilación publicada, actualizada y sistematizada por el BOE en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355_Covid-19_Derecho_Europeo_Estatal_y_Autonomico_&tipo=C&modo=2

poco pensado), lo que resulta plenamente explicable por las razones de urgencia y celeridad que ha generado la pandemia, que impiden una reflexión sosegada, así como por el desconocimiento sobre el coronavirus por la ciencia médica. Una prueba de esa caracterización la hallaremos en la concurrencia de cambios constantes en relación a determinadas previsiones (así, el RDL 8/2020 fue modificado en seis ocasiones en menos de tres meses) o las dificultades hermenéuticas que se generan en muchas disposiciones. Hemos asistido a lo largo de este período a una mutación normativa continuada que en muchos casos ha originado problemas de seguimiento y concreción.

A ello cabe sumar que la paralización de la Administración a lo largo de este período ha comportado evidentes problemas en la tramitación de las distintas medidas adoptadas así como en la gestión de las prestaciones. En este punto el legislador ha venido a implementar en general (aunque no siempre) tres tipos de medidas. En primer lugar, se ha privilegiado en forma casi exclusiva la comunicación electrónica con la ciudadanía. En segundo lugar, se ha impuesto en muchos casos, como medida alternativa a la aportación documental, el acceso a la "declaración responsable" del artículo 69 LPAC (por tanto: "*el documento suscrito por un interesado en el que éste manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para obtener el reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita, que la pondrá a disposición de la Administración cuando le sea requerida, y que se compromete a mantener el cumplimiento de las anteriores obligaciones durante el período de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio*"). Por último, se ha instaurado un reconocimiento provisional de prestaciones o modificaciones contractuales, difiriendo a una posterior situación de normalidad la comprobación administrativa de los hechos.

Por otra parte emerge del análisis de la caracterización de todas esas novedades legislativas de las últimas semanas una cierta contradicción en el ámbito del Derecho del Trabajo: por un lado se flexibilizan trámites para la adopción por las empresas de las medidas laborales de crisis, con exoneración, moratoria o aplazamientos de cuotas y se reducen en forma muy significativa determinadas medidas preventivas; pero también es clara la pretensión tuitiva de los derechos de las personas asalariadas, los pequeños autónomos y las clases más desfavorecidas, en tanto que –a diferencia de las medidas adoptadas tras la crisis económica anterior- se intentan proteger sus derechos, tanto en el terreno contractual, como en el colectivo y, en especial, de la Seguridad Social. Las dudas del legislador para situar correctamente el fiel de la balanza han sido evidentes.

Esa variada caracterización conlleva que en el escenario de la denominada "nueva normalidad" se estén generando múltiples problemas hermenéuticos respecto a los efectos de todos esos preceptos. De ahí que parezca útil la mínima sistematización de esas varias decenas de normas, junto con una reflexión respecto a la interpretación de algunos de sus contenidos.

En todo caso los cambios normativos de excepción abarcan en el terreno del derecho del trabajo cuatro aspectos: los contenidos contractuales, el derecho de Seguridad Social, determinadas particularidades procesales y

administrativas y, finalmente, una serie de cuestiones afectantes a derechos sociales, en especial en materia de prevención de riesgos.

1. LOS LÍMITES DEL DERECHO A LA CIRCULACIÓN DE LA CIUDADANÍA: EFECTOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO Y EVOLUCIÓN NORMATIVA

La finalidad básicamente perseguida con la declaración del estado de alarma tras el RD 463/2020 (con valor de ley como remarca la STC 83/2016) fue el confinamiento de la población a fin de evitar la propagación de contagios, lo que conllevó una evidente limitación, además del derecho de reunión del art. 21 CE, del de libre circulación que consagra el art. 19 CE (en relación al art. 116 de la Carta Magna y el art. 11 de la LO 4/1981). Pero esa restricción tuvo un notorio impacto en el trabajo en tanto que el desempeño laboral precisa de desplazamiento del domicilio a la empresa y viceversa (por no hablar de aquellas profesiones que, como el transporte, se basan esencialmente en la movilidad). En consecuencia los límites de las actividades afectadas o no por el confinamiento determinaban también una cortapisa del derecho al trabajo (art. 35 CE). Precisamente por eso el legislador ha incidido tanto en el terreno de las relaciones laborales y del derecho de la Seguridad Social y ha intentado potenciar, con relativo éxito, la prestación no presencial de servicios. Un buen motivo de reflexión para los agoreros del fin del trabajo…

No está de más constatar que dicha situación no afectó sólo al derecho al trabajo, en tanto que también tuvo efectos directos sobre el ejercicio de otros derechos constitucionales; por ejemplo: el de huelga, el de manifestación el de tutela judicial efectiva (por la paralización del funcionamiento de juzgados y tribunales) o, incluso, como ha ocurrido en el País Vasco y Galicia hasta el RD 514/2020, el derecho a la elección de representantes. Es dudoso que esas afectaciones adicionales tenga una cabida expresa en el art. 11 LO 4/1981 y la regulación del estado de alarma (a diferencia de otras medidas del art. 116 CE). Ello da pie al interesante debate sobre la inadecuación de nuestro marco legal –y probablemente, constitucional- ante pandemias de este tipo, lo que se escapa de las reflexiones perseguidas con estas páginas. En todo caso, parece evidente que esas limitaciones de derechos constitucionales resultaban de imposible cumplimiento acudiendo a meras leyes ordinarias.

Cualquier ciudadano o ciudadana conoce por experiencia previa que las actividades autorizadas han tenido cincoo momentos diferenciados.

- Primera etapa: la declaración inicial del estado de alarma.- A lo largo del período en que estuvo en vigor el RD 463/2020 (validado por la Resolución del Congreso de los Diputados de 25 de marzo de 2020) en su versión inicial desde el 14 al 27 de marzo, se permitió la circulación de personas y de vehículos para (entre otros fines) el "*desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial*", salvo las ocupaciones tipificadas en los arts. 9 a 19 y el anexo del citado RD 463/2020 lo que comprendía

básicamente el comercio (excepto alimentación, sanidad y bienes de primera necesidad), hostelería, educación, entretenimiento o cultura. En consecuencia en esa quincena rigió una autorización general de trabajar y desplazarse salvo en unas concretas (aunque significativas) actividades. En esa primera quincena se dictaron el grueso de las medidas sobre las que se construyó el armazón del derecho del trabajo de excepción por la pandemia:

EN EL ÁMBITO DEL CONTRATO DE TRABAJO	
PRIMACÍA DEL TELETRABAJO	RDL 8/2020
FLEXIBILIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A LOS ERTES	RDL 8/2020 Y RDL 9/2020
DISPONIBILIDAD DE LAS PERSONAS ASALARIADAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO	RDL 8/2020
EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTAGIO O AISLAMIENTO	RDL 6/2020 Y RDL 7/2020
DESEMPLEO EXTRAORDINARIO DERIVADO DE ERTES	RDL 8/2020 Y RDL 9/2020
PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD	
SUBSIDIO EXTRAORDINARIO POR FALTA DE ACTIVIDAD EN EL SISTEMA DE PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR	RDL 11/2020
SUBSIDIO DE DESEMPLEO EXCEPCIONAL POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL QUE HAYA DURADO UN MÍNIMO DE DOS MESES	RDL 11/2020

Buena parte de esas normas han sido posteriormente modificadas o desarrolladas, antes las lógicas carencias, vacíos y contradicciones que una legislación de urgencia conlleva.

El paradigma diseñado por el legislador en ese período consistió en evitar al máximo el trabajo presencial, promocionando el teletrabajo. Y si ello no era posible (bien por el tipo de actividad de la empresa, bien por dedicarse a los sectores en los que se impone el cese de tareas), se señaló en forma directa como única solución a los ERTE regulados a partir del RDL 8/2020. Esas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada se han constituido en el eje central de las políticas gubernamentales durante el estado de alarma, en tanto que, si bien se ha flexibilizado desde la perspectiva empresarial su tramitación y se han asumido por el Estado los costes de cotización, se han previsto garantías de empleo para las personas asalariadas y, en especial, se ha cubierto a éstas de prestaciones ad hoc en la Seguridad Social. Y ello ha ido acompañado de una atenuación significativa del acceso a la prestación de cese en la actividad de las personas que desarrollan trabajos en el RETA o regímenes y sistemas asimilados, con la generación de una regulación extraordinaria.

- Segunda etapa: confinamiento absoluto, salvo actividades esenciales.- Sin embargo, desde el 28 de marzo hasta el 11 de abril –inclusive- entró en vigor el RD 476/2020 (validado por Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados) por el que se prórrogó por vez primera la declaración del estado de alamar. Durante dicho

período (coincidente con la Semana Santa), por aplicación del art. 1 y el anexo del RDL 10/2020 se impuso el cese de todas las actividades, excepto las que pudieran ejercerse en régimen de teletrabajo y las que se tipificaron como servicios esenciales. De esa forma entre el 30 de marzo y el 9 de abril se contempló como medida afectante al derecho del trabajo un permiso retribuido obligatorio y recuperable. Pese a ello durante dicho período, ante las dificultades de contratación de mano de obra para la recogida de productos agrarios, el RDL 13/2011 vino a regular, entre otras medidas, la posibilidad de una contratación temporal singular en el sector agrario

- Tercera etapa: flexibilización de los limitaciones iniciales.- La primera prórroga del estado de alarma fue seguida pos otras por los siguientes períodos: desde el 12 hasta el 26 de abril (RD 487/2020), del 27 de abril al 9 de mayo (RD 492/2020), del 10 al 24 de mayo (RD 514/2020), del 25 de mayo al 7 de junio (RD 527/2020) y de 8 al 21 de junio (RD 555/2020). En una primera fase –básicamente, el mes de abril- se retomó a la concreción de actividades vigente en el primer tramo temporal, aunque con exclusión de determinadas tareas (como la realización de obras en edificios habitados, salvo reparaciones urgentes[4]) y una tímida, aunque progresiva, flexibilización.
  En su decurso se dictó el RDL 15/2020, introduciendo determinadas novedades como una nueva regulación temporal de las situaciones de desempleo de las personas con contrataciones fijas discontinuas y fijas periódicas y de las extinciones a lo largo del período de prueba y en el caso de dimisión del trabajador para acceder a un nuevo empleo sin que el contrato llegue a formalizarse. Y, asimismo, se regularon otros aspectos un tanto alejados de la crisis por la pandemia, como la integración del sistema de clases pasivas en la Seguridad Social y el campo de aplicación del sistema especial de personas trabajadoras por cuenta propia en el sector agrario. Por su parte, el RDL 17/2020 vino a regular un subsidio especial de desempleo para artistas en espectáculos públicos
- Cuarta etapa: desconfinamiento progresivo.- Posteriormente, a partir del 4 de mayo se inició el denominado *Plan de transición hacia un nueva normalidad* (lo que se conoce como "desescalada") a través de la Orden SND/388/2020 (derogada con efectos de 18 de mayo por la Orden SND/414/2020). En ella se reguló el retorno a la actividad (desde la denominada "fase 0") de: a) establecimientos y locales comerciales minoristas y de actividades de servicios profesionales afectados por el RD 463/2020 a excepción de aquellos que tuvieran una superficie de más de 400 metros cuadrados, así como los que tuvieran carácter de centro comercial o de parque comercial, o que se encontraran dentro de los mismos sin acceso directo e independiente desde el exterior; b) actividades de hostelería y restauración; c) actividades deportivas profesionales federadas; y d) archivos

[4] .- Orden SND/340/2020, de 12 de abril, por la que se suspenden determinadas actividades relacionadas con obras de intervención en edificios existentes en las que exista riesgo de contagio por el COVID-19 para personas no relacionadas con dicha actividad, modificada por la Orden SND/385/2020, de 2 de mayo.

públicos privados, observándose en todas esas actividades determinados condicionantes en materia de higiene de instalaciones y de protección de clientes con cita previa y atención individualizada y, en especial, de las personas asalariadas. Por su parte, la Orden SND/386/2020 (derogada por la Orden SND/414/2020) previó las medidas adaptativas de la "fase 1", aunque inicialmente solo aplicables a las islas Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa (y posterior y progresiva ampliación a otros territorios), con criterios más amplios en materia de movilidad, establecimientos y locales comerciales –salvo grandes superficies-, actividad profesionales y restauración y hostelería.

La etapa de la desescalada comportó (a partir de la Orden SND/387/2020) una cierta alteración de las competencias decisorias, en tanto que la autoridad máxima en la gestión de la crisis –hasta entonces, por mor del RD 463/2020, centralizada en el Ministerio de Sanidad- pasó poco a poco a dejarse en manos de las comunidades autónomas, especialmente a partir de la denominada fase 3. Ello dio lugar a que variadas autonomías dictaran normas de adaptación de las limitaciones aplicables a concretas actividades a lo largo de las fases 2 y 3.

La Orden SND/399/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020, la Orden SND/442/2020) y la Orden SND/414/2020 (modificada por la Orden SND/442/2020 y la Orden SND/507/2020) vinieron a aplicar medidas similares a todos los territorios que figuran en sus anexos, estableciendo medidas más extensas respecto a la prevención en el trabajo y en cuanto a las distintas actividades (por su parte, la Orden SND/507/2020 ha derogado dichos anexos, al superar todos los territorios la fase 1).

La caracterización de la denominada "fase 2" fue desarrollada por la Orden SND/414/2020 (limitando inicialmente su campo de aplicación territorial a las islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa, con posterior extensión del marco territorial por la Orden SND/440/2020, la Orden SND/442/2020 y la Orden SND/458/2020), incrementando la movilidad entre los territorios, ampliando las actividades que podían reemprenderse y flexibilizando las condiciones de prestación de servicios, con observancia de nuevas medidas preventivas en el ámbito laboral. Una lógica similar siguió la Orden SND/458/2020 regulando la "fase 3".

En el ámbito de los tribunales el RDL 16/2020 (con el antecedente del RDL 11/2020) y la Orden JUS/394/2020 vinieron a diseñar el escenario de aplicación del desconfinamiento procesal y de la oficina judicial, seguidos posteriormente por la Orden JUS/430/2020 (fase 2) y la Orden JUS/504/2020 (fase 3).

En este período se asistió a la publicación de normas de "reajuste" o "puesta al día" de la anterior normativa extraordinaria. Así, el RDL 18/2020 (fruto de la concertación social) prolongó la duración de los ERTES vinculados a la pandemia (junto con el régimen de exoneraciones de cuotas y la prestación de desempleo) hasta el 30 de junio, con posibilidad de prórroga, creándose a dichos efectos una

Comisión de Seguimiento tripartita laboral durante el proceso de desescalada. Por su parte, el RDL 19/2020 dió una nueva redacción a la regulación del subsidio especial de artistas en espectáculos públicos y a la contratación en el sector agrario; asimismo vino a concretar la contingencia causante de prestaciones en el caso de personal sanitario. Y, finalmente, sin nexo causal con la pandemia, se singularizaron las particularidades del silencio positivo en orden a las prestaciones del FOGASA. Pero sin duda la norma más significativa aprobada en ese período fue el RDL 20/2020 y la aprobación del ingreso mínimo vital

- Quinta etapa: la "nueva normalidad".- El RDL 21/2020 ha venido a regular el denominado Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad para el momento del levantamiento del estado de alarma, regulándose al respecto toda una serie de obligaciones preventivas en determinados sectores y la adopción de concretas medidas en el marco laboral (art. 7) "*hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*"

Las limitaciones aplicables a cada una de esas etapas pueden ser resumidas en la forma siguiente:

REGULACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y SUS PRÓRROGAS

DURACIÓN	- *Inicial (RD 463/2020): 15 días con efectos del 14 de marzo* - *Prórroga (RD 476/2020): hasta las 00.00 horas del 12 de abril* - *Prórroga (RD 487/2020): hasta las 00:00 horas del día 26 de abril de 2020* - *Prórroga (RD 492/2020): hasta las 00:00 horas del día 10 de mayo de 2020* - *Prórroga (RD 514/2020): hasta las 00:00 horas del día 24 de mayo de 2020* - *Prórroga (RD 527/2020): hasta las 00:00 horas del día 7 de junio de 2020* - *Prórroga (RD 555/2020): hasta las 00:00 horas del día 21 de junio de 2020*

LIMITACIONES DE DESPLAZAMIENTO Y SUSPENSIONES DE ACTIVIDADES INICIALES Y POSTERIORES AL RDL 10/2020

LIMITACIONES DE MOVILIDAD: EXCEPCIONES: Art. 7 RD 463/2020	*1. Durante la vigencia del estado de alarma las personas únicamente podrán circular por las vías de uso público para la realización de las siguientes actividades:* *a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.* *b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.* *c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.* *d) Retorno al lugar de residencia habitual.* *e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.* *f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros.* *g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.* *h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada.* *2. Igualmente, se permitirá la circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.*
RELACIÓN DE ACTIVIDADES SUSPENDIDAS: Arts. 9 a 19 Y ANEXO RD 463/2020 (del 14 al 28 de marzo),	- *Educación presencial* - *Locales comerciales, a excepción establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por*

RD 476/2020 (29 de marzo y 9 a 12 de abril), RD 487/2020 (del 13 al 25 de abril), RD 492/2020 (del 26 de abril al 10 de mayo) y Orden SND/340/2020 (modificada por la Orden SND/385/2020)	*internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio* - *Museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos y las actividades deportivas y de ocio* - *Hostelería y restauración (salvo entrega a domicilio)* *Orden SND/340/2020 (desde el 12 de abril):* - *Obra que suponga una intervención en edificios existentes, en los supuestos en los que en el inmueble en el que deban ejecutarse se hallen personas no relacionadas con la actividad de ejecución de la obra, y que, debido a su ubicación permanente o temporal, o a necesidades de circulación, y por causa de residencia, trabajo u otras, puedan tener interferencia con la actividad de ejecución de la obra, o con el movimiento de trabajadores o traslado de materiales* - *Excepciones: las que, por circunstancias de sectorización del inmueble, no se produzca interferencia alguna con las personas no relacionadas con la actividad de la obra y los trabajos y obras puntuales que se realicen en los inmuebles con la finalidad de realizar reparaciones urgentes de instalaciones y averías, así como las tareas de vigilancia* *Orden SND/385/2020 (desde el 3 de mayo):* - *Adición en las excepciones de las obras en las que por el tipo de intervención o de delimitación de espacios y recorridos de circulación, no se produzca interferencia alguna con las personas no relacionadas con la actividad de la obra y las que se realicen en locales, viviendas u otras zonas delimitadas del edificio no habitadas, o a las que no tengan acceso los residentes mientras duren las obras, siempre que se cumplan todas las siguientes condiciones: a) se limite la circulación de trabajadores y materiales por zonas comunes no sectorizadas, y se adopten todas las medidas oportunas para evitar, durante el desarrollo de la jornada, el contacto con los vecinos del inmueble, b) el acceso y salida de esos locales, viviendas o zonas se produzca al inicio y a la finalización de la jornada laboral y c) Los trabajadores adopten las medidas de prevención e higiene frente al COVID-19 indicadas por las autoridades sanitarias.* - *En todos los supuestos de excepciones se permite el acceso a zonas no sectorizadas del edificio, para la realización de las operaciones puntuales de conexión con las redes de servicios del edificio que sean necesarias para acometer las obras*

MARCO NORMATIVO EXCEPCIONAL VIGENTE ENTRE EL 30 DE MARZO Y EL 8 DE ABRIL

RELACIÓN DE ACTIVIDADES SUSPENDIDAS DEL 30 DE MARZO AL 8 DE ABRIL : RD 476/2020 y Art. 1 y ANEXO RDL 10/2020	*TODAS LAS ACTIVIDADES, EXCEPTO:* - *Establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio, hostelería y restauración a domicilio, transporte de mercancías con objeto de garantizar el abastecimiento, tránsito aduanero, suministro de energía eléctrica, de productos derivados del petróleo y gas natural y operadores críticos de servicios esenciales previstos en la Ley 8/2011.* - *Actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.* - *Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.* - *Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.* - *Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades*

	productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo. - *Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.* - *Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.* - *Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.* - *Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.* - *Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.* - *Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.* - *Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.* - *Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.* - *Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.* - *Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el 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 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caos puedan acordarse.* - *Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.* - *Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.* - *Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las*

	entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. - *Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.* - *Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.* - *Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.* - *Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.* - *Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.* - *Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.* - *Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales*

RESUMEN NORMATIVO DE LA DESESCALADA Y EL "PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD"

FASE 0: Orden SND/388/2020 (derogada por la DF 1ª de la Orden SND/414/2020: REAPERTURA DE COMERCIOS MINORISTAS Y ACTIVIDADES PROFESIONALES	- ~~*Ámbito territorial inicial: todo el territorio, excepto las islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa*~~ - ~~*Ámbito material de aplicación y condicionantes de la actividad: establecimientos y locales comerciales minoristas y de actividades de servicios profesionales afectados por el Real Decreto 463/2020 a excepción de aquellos que tengan una superficie de más de 400 metros cuadrados, así como de aquellos que tengan carácter de centro comercial o de parque comercial, o que se encuentren dentro de los mismos sin acceso directo e independiente desde el exterior, con determinados condicionantes en materia de higiene de instalaciones y de protección de clientes con cita previa y atención individualizada*~~ - ~~*Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas*~~ *NOTA: Con efectos del 18 de mayo esta actividad pasa a regirse por las previsiones de la Orden SND/399/2020 (fase 1) (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020)*
FASE 0: Orden SND/388/2020: REAPERTURA DE ACTIVIDADES DE HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN	- *Ámbito territorial: todo el territorio, excepto las islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa* - *Ámbito material de aplicación y condicionantes de la actividad: actividades de hostelería y restauración para la recogida por los clientes de comida en las dependencias de la empresa* - *Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas*
FASE 0: Orden SND/388/2020 y Resolución de 4 de mayo de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes: REAPERTURA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS PROFESIONALES Y	- *Ámbito territorial: todo el territorio, excepto las islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa* - *Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas* - *Deportistas de alto nivel o de interés nacional: posibilidad de realizar entrenamientos individuales (salvo deporte paralímpico), con presencia de una sola persona y con observancia de las medidas de distanciamiento social (2 metros o 10 en el caso de uso bicicletas, patines u otro tipo de implementos similares) e higiene para la prevención del contagio del COVID-19. La duración y el horario de los*

FEDERADAS	*entrenamientos serán los necesarios para el mantenimiento adecuado de la forma deportiva* - *Otros deportistas federados: posibilidad de realizar entrenamientos de forma individual (salvo deportes paralímpicos), en espacios al aire libre, dos veces al día, entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y entre las 20:00 horas y las 23:00 horas, y dentro de los límites del término municipal en el que tengan su residencia, sin presencia de entrenadores u otro tipo de personal auxiliar* - *Deportistas en ligar profesionales: posibilidad de desarrollar entrenamiento individualizado, desarrollado en los centros de entrenamiento de que dispongan los clubes o sociedades anónimas deportivas, adaptado a las especiales necesidades de cada modalidad deportiva, respetando la distancia de seguridad interpersonal de al menos dos metros, lavado de manos, uso de instalaciones, protecciones sanitarias, y todas aquellas cuestiones relativas a la protección de los deportistas y personal auxiliar de la instalación* - *La Resolución de 4 de mayo de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes establece el el Protocolo básico de actuación para la vuelta a los entrenamientos y el reinicio de las competiciones federadas y profesionales*
FASE 0: Orden SND/388/2020: REAPERTURA DE ARCHIVOS	- *Ámbito territorial: todo el territorio, excepto las islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa* - *Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas* - *Ámbito material de aplicación y condicionantes: archivos, de cualquier titularidad y gestión. Su acceso se realizará preferentemente en forma telemática, salvo en aquellos casos en los que sea imprescindible la presencia física del usuario*
FASE 1: Orden SND/386/2020 (derogada por la Orden SND/414/2020): REAPERTURA DE COMERCIOS MINORISTAS Y ACTIVIDADES PROFESIONALES	- *Ámbito territorial: islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa (con posterior extensión a otras entidades territoriales por la Orden SND/399/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020 y la Orden SND/414/2020) (el anexo sobre los territorios de aplicación ha sido derogado por la Orden SND/507/2020)* - *Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas* - *Ámbito material de aplicación y condicionantes: reapertura de los establecimientos y locales comerciales minoristas y de actividades de servicios profesionales afectados por el Real Decreto 463/2020 , a excepción de aquellos que tengan una superficie de más de 400 metros cuadrados, así como de aquellos que tengan carácter de centro comercial o de parque comercial, o que se encuentren dentro de los mismos sin acceso directo e independiente desde el exterior, siempre que no su cubra más treinta por ciento del aforo y se respete la distancia de dos metros entre clientes, así como determinadas medidas de seguridad* *NOTA: Con efectos de 18 de mayo se ha modificado la previsión inicial por la Orden SND/414/2020, permitiéndose la apertura de establecimientos y locales comerciales que se encuentren dentro de parques o centros comerciales y no superen los 400 metros, loterías estatales*
FASE 1: Orden SND/386/2020 (derogada por la Orden SND/414/2020): REAPERTURA DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN	- *Ámbito territorial: islas de Formentera, la Gomera, el Hierro y la Graciosa* - *Ámbito material de aplicación y condicionantes de la actividad: actividades de hostelería y restauración en terrazas con limitación del 50 % del aforo, con un máximo de diez personas por mesa y siempre que se observen las medidas de limpieza y desinfección tras su uso y se respeten otras medidas preventivas reguladas en el artículo 13* - *Vigencia: desde las 00:00 horas del día 4 de mayo de 2020 y mantendrá su eficacia durante toda la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas*
FASE 2: Orden SND/414/2020 (modificada por la	*En las zonas tipificadas en su anexo (con posterior ampliación por la Orden SND/458/2020) se aplican las siguientes medidas:* - *Incremento de los ámbitos territoriales de desplazamiento y de los*

Orden SND/442/2020 y la Orden SND/507/2020)	*aforos de los velatorios y actos de culto o nupciales* - *Reapertura condicionada al aforo y a la limpieza y desinfección de locales de hostelería y restauración para consumo en el local, salvo los locales de discotecas y bares de ocio nocturno. Se incluyen también medidas para la reapertura de zonas comunes en hoteles y alojamientos turísticos* - *Se autorizan las visitas a viviendas tuteladas, centros residenciales de personas con discapacidad y centros residenciales de personas mayores con determinados condicionantes* - *Reapertura condicionada de residencias para investigadores, bibliotecas, salas de exposiciones, monumentos y otros equipamientos culturales, cines, teatros, auditorios y espacios similares, y de otros locales y establecimientos destinados a actos y espectáculos culturales* - *Ampliación de las actividades deportivas* - *Reapertura al público de las piscinas recreativas, con limitación de uso y aforo y observancia de medidas de higiene* - *Posibilidad de celebración de congresos, encuentros, reuniones de negocio y conferencias con necesario mantenimiento de una distancia de dos metros entre asistentes* - *Posibilidad de apertura de recintos taurinos (Orden SND/507/2020)*
FASE 3: CRITERIOS GENERALES: Orden SND/458/2020 (modificada por la Orden SND/507/2020)	*En las zonas tipificadas en su anexo se aplican las siguientes medidas:* - *Libertad de circulación dentro de cada territorio* - *Se eliminan las franjas horarias* - *Velatorios y enterramientos: máximo 50 personas* - *Lugares de culto: 75 % del aforo* - *Ceremonias nupciales: 75 % del aforo* - *Establecimientos y locales comerciales minoristas y de actividades de servicios profesionales, con independencia de su superficie útil de exposición y venta: 50 % del aforo, observando medidas específicas de limpieza y desinfección* - *Mercadillos al aire libre: mitad de los puestos habituales* - *Centros y parques comerciales abiertos al público: 50 % del aforo de tiendas y 40 % en zonas comunes y recreativas, establecimiento de protocolos y limitación de acceso a aseos* - *Obligación de información pública del aforo y adopción de medidas de contabilización de personas* - *Establecimientos de hostelería y restauración: aforo máximo del 50 % con mantenimiento de distancias* - *Discotecas y bares de ocio nocturno: 1/3 del aforo* - *Reapertura de zonas comunes en hoteles con adopción de medidas de desinfección* - *Bibliotecas: posibilidad de uso para estudio y limitación de aforo al 50 % en actos públicos* - *Museos, locales culturales, centros recreativos turísticos, zoológicos y acuarios: Reducción del aforo en un 50 % y límite de 20 personas en visitas en grupo* - *Medidas específicas para el entreno en actividades deportivas no federadas y flexibilización en el acceso a las instalaciones deportivas* - *Posibilidad de efectuar funciones de guía turístico, con determinadas prevenciones* - *Congresos, encuentros, reuniones de negocio, conferencias y eventos: límite máximo de 80 personas* - *Reapertura condicionada de locales de juego y apuestas (50 % del aforo)* - *Regulación de las medidas preventivas en actividades de tiempo libre destinadas a la población infantil y juvenil* - *Plazas, recintos e instalaciones taurinas: mitad del aforo y máximo de 800 personas*
ÚLTIMA PRÓRROGA: Resolución de 3 de junio de 2020, del Congreso de los Diputados y Real	- *La superación de todas las fases comportará el levantamiento en cada territorio del estado de alarma* - *La decisión de superación de la frase 3 corresponde las comunidades autónomas* - *Flexibilización de las medidas en el ámbito educativo no universitario*

Decreto 555/2020	*y de la formación*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: NORMAS GENERALES: Arts. 1 a 5 RDL 21/2020	- *Todos los territorios que superen la fase III y finalizado el estado de alarma* - *Mantenimiento de las medidas "hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19"* - *Competencias extraordinarias de la Administración central de promoción y coordinación de las medidas necesarias cuando sea necesario, con atribuciones compartidas con las comunidades autónomas de vigilancia, inspección y control del correcto cumplimiento de las medidas* - *Deber de toda la ciudadanía y de las personas titulares de actividades de adoptar las medidas necesarias para evitar la generación de riesgos de propagación de la enfermedad COVID-19, así como la propia exposición a dichos riesgos*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: USO OBLIGATORIO DE MASCARILLAS: Art. 6 RDL 21/2020	- *En espacios públicos o cerrados si no se puede garantizar una distancia mínima de 1,5 metros, salvo concurrencia de patologías o para el ejercicio del deporte* - *Reglas especiales para el sector del transporte*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: REGLAS APLICATIVAS A DETERMINADAS ACTIVIDADES: Arts. 8 a 16 RDL 21/2020	- *Centros, servicios y establecimientos sanitarios (art. 8)* - *Centros docentes (art. 9)* - *Servicios sociales (art. 10)* - *Establecimientos comerciales (art. 11)* - *Hoteles y alojamientos turísticos (art. 12)* - *Hostelería y restauración (art. 13)* - *Equipamientos culturales, espectáculos públicos y otras actividades recreativas (art. 14)* - *Instalaciones para las actividades y competiciones deportivas (art. 15)* - *Otros sectores (art. 16)*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: TRANSPORTE: Arts. 17 y 18 RDL 21/2021	- *Transporte público de viajeros (art. 17)* - *Transporte marítimo (art. 18)*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: SISTEMA SANITARIO: Arts. 28 a 30 RDL 21/2021	- *Suficiente plantilla de personal sanitario, en especial respecto a la prevención y control de la enfermedad, su diagnóstico temprano, la atención a los casos y la vigilancia epidemiológica* - *Necesaria elaboración de planes de contingencia COVID-19*
PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: RÉGIMEN SANCIONADOR : Art. 31 RDL 21/2020	- *Aplicación de la Ley 33/2011, General de Salud Pública* - *Omisión de la obligación del uso de mascarillas: falta leve del art. 57 de la Ley 33/2011* - *Transporte: aplicación de las normas sectoriales al respecto*
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL DURANTE EL PERÍODO DE DESCONFINAMIENTO: DA 2ª RDL 18/2020	*1. Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).* *2. Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres*

	de las cuatro organizaciones integrantes de la misma. *3. Esta Comisión de Seguimiento tripartita laboral tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.* *Esta Comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera*

2. LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS EN EL ÁMBITO DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 TELETRABAJO

a) La genérica previsión del art. 5 RDL 8/2020

La normativa extraordinaria de los últimos meses ha intentado promocionar como mecanismo de mantenimiento de la producción en situación de confinamiento el trabajo a distancia o en el domicilio en detrimento del presencial. Esa tendencia resultaba apreciable no sólo en el RDL 8/2020 (en desarrollo de la inicial declaración de estado de alarma), sino también en otras disposiciones posteriores, como ocurrió con su exclusión del permiso obligatorio retribuido del RDL 10/2020, o las referencias específicas a algunas empresas o sectores (por ejemplo: la Resolución de 1 de abril de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea o la Resolución de 20 de marzo de 2020, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores). Dicha tendencia también se aprecia en la Orden SND/399/2020 y en la Orden SND/414/2020, en la que se siguió sustentando la primacía "*siempre que sea posible*" del trabajo a domicilio en las fases 1 y 2 de la desescalada.

Pero es en el artículo 5 RDL 8/2020 dónde hay que situar el marco normativo básico a este respecto. En dicho precepto se contenía una genérica referencia al establecimiento prioritario frente a otras medidas de "*sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*". En consecuencia, parece evidente que antes de acudir a un ERTE el empleador estaba obligado a cambiar el lugar de trabajo y, en su caso, acreditar la imposibilidad de implementar el trabajo a domicilio, siendo éstos condicionantes para la adecuación a legalidad de las suspensiones contractuales o las reducciones de jornada, tanto respecto a la plantilla íntegra como en cuanto a determinados puestos de trabajo.

Esas buenas intenciones ponen sin embargo en evidencia el parco impacto que el teletrabajo ha tenido en nuestro modelo productivo, a diferencia de otras experiencias. Es conocido que el vigente marco normativo presenta notables carencias en la regulación del trabajo a distancia, sin que la modificación del art. 13 ET tras el RDL 3/2012 sea suficiente a efectos de trasposición del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo e, incluso, el Convenio 177 OIT. Entre otros aspectos la normativa española deja sin regulación específica cuestiones como la tutela del derecho a la protección de datos, los mecanismos de organización de trabajo y de control y vigilancia empresarial, el sistema de retribución –en relación al de las

personas asalariadas en régimen presencial-, la compensación de gastos materiales o dietas y la adecuación de los tiempos de trabajo, con su impacto a efectos de conciliación con la vida familiar (salvo la genérica mención al derecho a la desconexión del art. 88.3 LOPD). Sin que sea preciso ahora determinar si ha sido primero el huevo o la gallina, es claro que la inconcreción legal va acompañada de una escasa práctica del teletrabajo en nuestra experiencia, aunque es posible, como se ha señalado por diversos analistas, que su expansión en los últimos meses acabe incrementando su uso con posterioridad, lo que precisará de cambios normativos significativos que, según recientes informaciones mediáticas, tiene previsto poner en marcha en forma inmediata el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

b) La reducción de las obligaciones preventivas de los empleadores

Con todo, como se ha señalado por múltiples sectores doctrinales, la mayor problemática de nuestra actual regulación del teletrabajo reside en la inconcreción de las obligaciones preventivas de la empresa (más allá de la indeterminada remisión del art. 13.4 ET a la LPRL). Pues bien, el art. 5 del RDL 8/2020 –en línea con la caracterización de la normativa de urgencia antes efectuada- vinoe a soslayar prácticamente el régimen de obligaciones de los empleadores como garantes de seguridad, sustituyendo la básica y necesaria evaluación de riesgos del art. 16 LRPL por "*una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora*". Es decir: se trasladó a ésta aquello que, en principio, corresponde legalmente a la empresa.

Pese a ello, es evidente que esa exención resultaba de aplicación únicamente a la evaluación de riesgos de las personas que antes prestaban servicios en forma presencial y debían hacerlo a domicilio por razón del confinamiento. Por tanto, carecía de efectos sobre quienes teletrabajaran ya previamente o respecto al resto de obligaciones empresariales de salud laboral. En consecuencia, no existía exoneración de la obligación empresarial de proporcionar la información necesaria (art. 18 LPRL) o de proceder, en su caso, a dar la formación correspondiente (art. 19 LPRL)

Nada decía dicho decreto-ley sobre qué ocurría si la persona asalariada, tras efectuar su propia autoevaluación, alcanzaba la conclusión de que el teletrabajo le comportaba un riesgo (por ejemplo, por afectaciones raquiales previas, dificultades de visión, factores psicosociales, etc.) En estos casos parece evidente que correspondería a la empresa adoptar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos o, en su caso, proporcionar los correspondientes medios de protección o EPIS. De concurrir incumplimiento o que el trabajador o la trabajadora considerara que las medidas ofrecidas por el empleador eran insuficientes parece lógico considerar que la única salida posible pasaba por su inclusión en un ERTE.

Tampoco contenía la norma analizada ninguna mención a si el resultado de la autoevaluación había de ser comunicado a la empresa y si, en su caso, ésta podía alterar los contenidos. En mi opinión así es, en tanto que no se vió afectada la obligación empresarial de "*garantizar la seguridad y la salud de*

los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo'' (art. 14.2 LPRL)

c) ¿Libre disposición del empleador?

Sin embargo, probablemente la mayor fuente generadora de problemas de la legislación de urgencia puede emerger respecto al carácter dispositivo o no de la mutación del trabajo presencial en otro a domicilio. Cabe observar en este sentido que el art. 13.2 ET reclama un acuerdo por escrito –inicial o novatorio- entre las partes, de lo que cabe diferir obviamente la necesaria voluntariedad (al menos, formal) de las personas trabajadoras. A ello se añade que la doctrina casacional ha venido afirmando –en una conclusión ciertamente discutible- que si la empresa pretende una novación de este tipo precisa ineludiblemente de la anuencia de la persona afectada, sin que tan siquiera sea posible acudir a la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (véase en ese sentido la STS 11.04.2005 - Rec. 143/2004-). Paradójicamente, el artículo 34.8 ET, tras el cambio experimentado por el mismo por el RDL 6/2019 (como también lo hace el art. 6 RDL 8/2020), refuerza la posición del colectivo asalariado frente al empleador, al reconocer a aquél, a fin de hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, el derecho a solicitar mecanismos de flexibilidad contractual ''*incluida la prestación de su trabajo a distancia*'', con una composición judicial posterior de existir discrepancia entre las partes vía art. 139 LRJS. Obsérvese como –crisis sanitaria al margen- si es la empresa quién tiene esa pretensión novatoria de las condiciones de trabajo la negativa de sus empleados y empleadas hace imposible su concreción, mientras que si son éstos los que pretenden el cambio pueden acceder a los tribunales. Probablemente nos hallemos ante la única situación de adaptación contractual en la que la actual legislación dote de mayores poderes a las personas asalariadas que a las empresas.

Sin embargo, dicho marco legal –ciertamente garantista- no resultaba de aplicación a lo largo de la actual situación extraordinaria. En efecto, el art. 5 RDL 8/220 permitió al empleador disponer unilateralmente de la modalidad de prestación de servicios, en forma tal que podía novar un sistema presencial en otro a domicilio, sin más. Se alcanza dicha conclusión en primer lugar por una interpretación finalista de la norma, en tanto que –como se ha dicho y se reiterará- nos hallamos ante una legislación excepcional (que superaba el ámbito estrictamente contractual por razones de salud pública) lo que justifica que, durante el lapso temporal de su vigencia, las lógicas iuslaboralistas tradicionales quedaran sin contenido. Pero es que, además, la propia hermenéutica del art. 5 RDL 8/2020 llevaba a la mentada conclusión, a la vista de su redactado imperativo (''*se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos*''). Parece claro que nos encontramos ante una situación que podría ser calificada como un ''rebus sic statibus provisional'' o, si se prefiere, como una suspensión temporal del régimen ordinario de derechos y obligaciones legales y/o convencionales y/o contractuales.

Una conclusión similar seria también aplicable en el caso que el hermeneuta optara por considerar que, de conformidad con la letra e) del apartado 1 del

art. 41 ET nos hallamos ante una modificación del "*sistema de trabajo*" y que, por tanto, en tesis contraria a la doctrina casacional, esa novación es posible por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. También aquí el art. 5 RDL 8/2020 nos llevaría a entender que las garantías y tutelas del colectivo asalariado previstas en la norma estatutaria para esas modificaciones no rigen, en tanto que el precepto consagra el carácter prioritario del trabajo a domicilio sobre "*la cesación temporal o reducción de la actividad*" (puesto que ningún sentido tendría que la medida prevista como alternativa tuviera una duración en su tramitación de cinco o siete días, mientras que la prioritaria siguiera anclada en los quince días del art. 41.4 ET, al menos en su versión colectiva). A lo que cabría añadir que, en puridad, no estamos ante una modificación de las obligaciones contractuales derivada de la voluntad del empleador por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción –que eso es, en definitiva en lo que consiste la figura del art. 41 ET- sino de una impuesta por la propia ley. Es por ello que difícilmente podía pretenderse que la omisión del período de consultas –en el tipo colectivo- o la insuficiencia de la comunicación que efectúe el empleador conlleve efectos de nulidad; de la misma forma que tampoco en estos casos resulta exigible la concurrencia de una causa específica, en tanto que la causalidad deriva del propio mandato legal.

Pero hay que preguntarse si es disponibilidad empresarial resultaba incondicionada o, por el contrario, era posible que la persona asalariada se negara a su puesta en práctica. En mi opinión era posible el ejercicio del "ius resistentiae" en aquellas situaciones en las que existiera un causa justificativa suficiente (falta de espacio de trabajo por las características del domicilio, de medios técnicos suficientes, problemática familiar, etc.) Una cosa es que el empleador no precise de la conformidad de la persona afectada; otra que pueda disponer a su antojo de un ámbito privado como es el domicilio. Y en esos casos en que existiera una causa razonable de oposición no parece operar a mi juicio el principio "solve et repete", en tanto que difícilmente puede pretenderse imponer el derecho a la libre de empresa (con el conexo a la organización del trabajo) sobre el derecho constitucional a la privacidad. Es cierto que una ponderación similar de derecho ha sido aplicada por la doctrina constitucional respecto al uso por la persona asalariada de los instrumentos informáticos de la empresa para fines particulares y las capacidades de control inherentes al empleador; pero ocurre que aquí la medida viene impuesta "desde fuera" del ámbito contractual, que en principio los medios serán aportados por el trabajador y la trabajadora y, en especial, que la legislación de urgencia permite el uso empresarial de otras medidas alternativas, como los ERTES. En los casos de negativa de la persona asalariada no sería posible a mi juicio acudir a la vía de la extinción del contrato por la limitación de despidos prevista en el art. 2 RDL 9/2020.

En todo caso, parece del todo evidente que los gastos ocasionados por la implementación del trabajo a domicilio deberán correr por cuenta del empresario (por ejemplo: adquisición de software o hardware para el desarrollo de la actividad o, incluso, material ergonómico), al tener una caracterización como suplido.

Otra cosa, distinta, es que obviamente la persona asalariada ostenta en todo caso derecho a la tutela judicial efectiva (al derivar ésta de la Constitución y no de la ley), aunque resulta ciertamente discutible que la vía procesal más adecuada fuera la del art. 138 LRJS y no la ordinaria, a la vista de la citada doctrina casacional. En todo caso parece evidente que esas decisiones pueden ser impugnadas, en tanto que el art. 7 1 d) RDL 16/2020 hace mención a la acción procesal que tenga por objeto "*hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo*", dotándolas de un carácter urgente y preferente (pese a que, lógicamente, por la vía del proceso ordinario o, en su caso, de conflicto colectivo).

Sin embargo, dichas previsiones no dejan de ser contradictorias si se tiene en cuenta la paralización práctica de la actividad jurisdiccional desde el 14 de marzo (RD 463/2020) hasta el 4 de junio (RD 537/2020). Como se verá posteriormente en el apartado 4.1 durante esos 84 días los procesos han sido suspendidos salvo, en el ámbito social, las demandas de conflicto colectivo y tutela de derechos fundamentales. Por tanto, si la implementación del trabajo a distancia acordada por la empresa fue objeto en ese ínterin de una acción colectiva el proceso debió haberse tramitado con independencia del estado de alarma. Y lo mismo ocurrirá en el caso que existiera una acción individual o colectiva en la que se aleguase que la medida adoptada por la vulneraba derechos fundamentales. Pero si la acción es individual y no se alega dicha vulneración la demanda no pudo ser tramitada –con carácter urgente y preferente- hasta el día 4 de junio. Ello determina que es posible que el juicio tenga lugar con posterioridad al fin de la vigencia de la legislación de urgencia –lo que se analiza a continuación- lo que puede dar lugar a la concurrencia de una carencia sobrevenida del objeto procesal (art. 22 LEC), sin perjuicio del derecho de la persona asalariada a formular una nueva demanda –o mantener, en su caso, parcialmente la acción postulada en la primera- respecto a posibles resarcimientos por incumplimientos contractuales.

d) Vigencia de la primacía del trabajo a domicilio

Las medidas contempladas en el RDL 8/2020, como ocurre con el teletrabajo, mantenían en principio su vigencia de conformidad con su DF 10ª, salvo que se regulara otra duración, hasta "*un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma*". Sin embargo, el art. 15 RDL 15/2020 prorrogó el tiempo en que esa primacía en la forma de prestación laboral estará en vigor, haciendo mención a su mantenimiento "*durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*", lo que parece conllevar una duración subsiguiente al fin del estado de alarma de tres meses. A lo que se añade la posibilidad de que el Gobierno acuerde prórrogas adicionales.

¿Qué ocurre una vez transcurrido dicho lapso temporal? En mi opinión, salvo acuerdo expreso o tácito en contrario entre las partes, deberá retornarse al trabajo presencial, en tanto que la desaparición de la causa generadora de la inaplicación legal del requisito de voluntariedad habrá desaparecido.

Por otra parte, puede ocurrir que con el inicio de la desescalada y la reapertura de centros, oficinas e instalaciones la empresa decida poner fin al trabajo a domicilio. Y ello puede abocar presumiblemente a algún conflicto en el caso de que la persona asalariada considere, con todo el subjetivismo que se quiera, que no se dan las circunstancias de seguridad necesarias. Pues bien, la legislación extraordinaria considera que el teletrabajo sigue siendo la opción preferente para evitar el contacto interpersonal y hasta los dos meses posteriores al levantamiento del estado de alarma por lo que en la tesitura antes expuesta la empresa ha perdido el poder cuasi ilimitado de disponibilidad del que gozaba para imponer el teletrabajo. Sin embargo, no resulta descabellado alcanzar la conclusión de que pueden concurrir causas objetivas y razonables que justifiquen la decisión empresarial de retorno al modelo presencial. Dichos conflictos pueden acabar en sede judicial, aunque no es claro que la demanda presentada tenga el carácter urgente y preferente previsto en el art. 7 RDL 16/2020, al limitarse allí esa condición prioritaria a los pleitos que tengan por objeto "*hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia*".

Pese a ello no es tan claro que en la fase 3 el empleador no pueda imponer el retorno al trabajo presencial. En efecto, el art. 3 de la Orden SND/458/2020 sigue afirmando en su apartado 1 que "*siempre que sea posible*" se acudirá al teletrabajo. Sin embargo, en su apartado 2 afirma: "*no obstante lo anterior, las empresas podrán elaborar protocolos de reincorporación presencial a la actividad laboral, siempre de acuerdo con la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, que deberán incluir recomendaciones sobre el uso de los equipos de protección adecuados al nivel de riesgo, la descripción de las medidas de seguridad a aplicar, la regulación de la vuelta al trabajo con horario escalonado para el personal, siempre que esto sea posible, así como la conciliación de la vida laboral y familiar*". El uso de la locución "*no obstante*" en acepción adverbial parece contraponerse con la primacía del trabajo a distancia. Sin embargo ello se cohonesta con la "posibilidad" de establecer dichos protocolos, lo que puede dar lugar a interpretaciones contradictorias.

Por su parte el art. 7.1 e) RDL 21/2021, al regular el denominado Plan de Transición hacia una Nueva Normalidad, establece que "*sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá* (…) *adoptar medidas para* (…) *la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible*". Como puede comprobarse las competencias empresariales al respecto son de "potenciación" (por tanto, conforme al DRAE: "*comunicar potencia a algo o incrementar la que ya tiene*"); pero ese impulso o favorecimiento se constituye como un "deber". De ahí que es posible que en un futuro inmediato nos hallemos con un problema hermenéutico en relación a si rige inexcusablemente la voluntad conforme de las partes del art. 13 ET o, por el contrario, la legislación extraordinaria –así prorrogada- sigue manteniendo una cierta disponibilidad por parte de la empresa.

COMPENDIO NORMATIVO

CARÁCTER PREFERENTE: Art. 5 RDL 8/2020	*Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.* *En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora*
PRÓRROGA TEMPORAL: Art. 15 RDL 15/2020	*De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto*
FASE 3: Art. 3 Orden SND/458/2020	*1. Siempre que sea posible, se fomentará la continuidad del teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia.* *2. No obstante lo anterior, las empresas podrán elaborar protocolos de reincorporación presencial a la actividad laboral, siempre de acuerdo con la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, que deberán incluir recomendaciones sobre el uso de los equipos de protección adecuados al nivel de riesgo, la descripción de las medidas de seguridad a aplicar, la regulación de la vuelta al trabajo con horario escalonado para el personal, siempre que esto sea posible, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.*

2.2 MEDIDAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA Y DE FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL (PLAN MECUIDA)

a) Derecho a la reducción de jornada y a la flexibilidad contractual: elementos comunes

El artículo 6 RDL 8/2020 vino a adaptar temporalmente a las circunstancias derivadas de la pandemia (en lo que el art. 5 RDL 15/2020 califica como Plan MECUIDA) dos de los derechos de las personas asalariadas ya antes contemplados en la ley: a) la reducción de jornada por motivos familiares del art. 37. 6 ET; y b) la disponibilidad de la condiciones de trabajo (tiempo de trabajo o novación de la prestación laboral al teletrabajo) por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar del art. 34.8 ET.

En ambos tipos de derechos el hecho causante se regula en el art. 6.1 del RDL 8/2020 a partir de dos condicionantes: el sujeto pasivo que lo genera y la situación objetiva que da lugar al mismo. En el primer caso la norma hace mención al cónyuge o pareja de hecho y los familiares por consanguinidad (no, afinidad) hasta el segundo grado. Y por lo que hace al ámbito objetivo se contempla un requisito finalista: la concurrencia de "*circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19*", lo que se concreta en tres supuestos: a) la atención y cuidado personal de los mentados sujetos pasivos por

razones de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa de la enfermedad; b) las situaciones derivadas de las decisiones administrativas consistentes en el cierre de "*centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos*"; y c) en aquellos casos en los que la persona que se ha encargado del cuidado o asistencia del familiar no puede seguir haciéndolo "*por causas justificadas relacionadas con el COVID-19*".

No deja de ser significativo cómo se aborda en el RDL 8/2020 la concurrencia de ambos derechos. Cabe reseñar que, especialmente tras el RDL 6/2019, ha existido un cierto debate doctrinal en relación a si los derechos de los artículos 37.6 y 34.8 difieren únicamente por la existencia o no de reducción del tiempo de trabajo o si la diferencia entre ambos radica en que el primero se refiere a la jornada y el segundo a la distribución horaria (lo que comporta un evidente problema práctico: si la reducción de jornada conlleva o no, por sí misma, la posibilidad de cambio de horario o turno). Parecería que la exposición de motivos opta por esta segunda hermenéutica, al calificar a ambos derechos como "*alternativos*". Sin embargo, del contenido sustantivo se desprende la conclusión de que son acumulables (por tanto, pueden ser ejercidos conjuntamente por la misma persona en el mismo acto), al utilizar el apartado 1 del artículo 6 utiliza la expresión "*y/o*".

Por otra parte el apartado 4 del art. 6 RDL 8/2020 prevé las situaciones de concurrencia entre el ejercicio previo de los derechos de conciliación de la vida laboral o familiar legalmente reconocidos (bien sea la flexibilidad del tiempo de trabajo, bien de cualquier otros de la mentada naturaleza "*incluidos los establecidos en el propio artículo 37*") y los transitorios derivados de la pandemia regulando la opción de la persona afectada entre la renuncia a las condiciones de ejercicio del derecho anterior o a su modificación temporal de concurrir las circunstancias subjetivas y objetivas especiales antes analizadas. La solicitud que se formule en uno u otro sentido debe limitarse al período de duración de la crisis y acomodarse "*a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario*".

Asimismo, en forma conjunta entre la reducción de jornada y la disponibilidad de la flexibilidad sobre los contenidos del contrato de la persona asalariada, el art. 6.1 RDL 8/2020 observa la regulación relativa a los límites de ambos derechos, en un doble sentido.

En primer lugar, respecto a las relaciones intrafamiliares, al preverse que se trata de derechos individuales "*de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles*". Cabe diferir de ello que quién solicite la reducción de jornada o la flexibilidad de las condiciones de trabajo tendrá que acreditar que no es posible el ejercicio de la corresponsabilidad de su pareja (algo que desde diversas instancias se ha venido manteniendo respecto a la legislación "ordinaria").

En segundo lugar, en cuanto a los intereses de la contraparte, se reclama que el ejercicio de estos derechos sea "*justificado, razonable y*

proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa".

De ello se desprende que el marco normativo reclama la concurrencia de tres requisitos: a) la justificación, por tanto la acreditación de que la persona que ejercita el derecho se encuentra ante una de las problemáticas familiares antes descritas, así como que no existe otra posibilidad de solucionarla, en especial por imposibilidad manifiesta del otro/a progenitor/ o del cuidador/a; b) la razonabilidad, lo que conlleva un nexo lógico entre la medida laboral adoptada y la situación familiar; y en especial, c) la proporcionalidad en relación a las necesidades de la propia empresa, con un quantum añadido en favor de ésta en aquellos casos en que son varias las personas que comunican el ejercicio de la reducción de jornada o la adaptación de las condiciones contractuales.

No parece en principio que esos condicionantes sean muy distintos a los que rigen en el resto de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en cuanto a la colisión con los intereses empresariales. Por tanto –siguiendo la doctrina constitucional, ante la inexistencia de pautas legales- cuando el juez o jueza se enfrente a una controversia al respecto deberá partir de la inserción de estas medidas en los derechos constitucionales de protección a la familia, a la infancia, a la no discriminación por razón de sexo (SSTC 203/2000, 3/2007, etc.) y a la no discriminación "por circunstancias familiares" (STC 26/2011), lo que determinará la opción por la interpretación más favorable al ejercicio del derecho (STC 3/2007), valorando a dichos efectos si su limitación constituye o no un obstáculo para la compatibilidad entre la vida familiar y profesional (SSTC 3/2007 y 26/2011) y debiéndose ponderar las circunstancias y razones de las partes (STC 26/2011). Es notorio que en este tipo de pleitos las subjetividades son inevitables; sin embargo en mi opinión en los supuestos contemplados en el art. 6 RD 8/2020 concurre un elemento adicional que refuerza la posición de las personas asalariadas: las medidas allí contempladas sobrepasan el ámbito meramente contractual para insertarse en el campo de la salud pública (lo que cohonesta con art. 15 CE) en tanto que su finalidad es "*evitar la transmisión comunitaria del COVID-19*". No se trata sólo por tanto de que se reconozca un derecho al colectivo asalariado que debe ser ponderado con la problemática de la organización de la producción o servicios vigente en la empresa; las medidas aquí analizadas van más allá: el legislador durante un estado de alarma reguló una serie de medidas excepcionales para evitar la expansión de la pandemia y entre ellas figuraban las aquí analizadas. El interés a preservar, pues, ya no es sólo el particular, sino el colectivo de toda la población.

Por lo que hace a los conflictos que puedan generarse la norma extraordinaria remite a la modalidad procesal del artículo 139 LRJS. Por su parte el art. 7 RDL 16/2020 ha venido establecer que las acciones derivada del plan MECUIDA tienen carácter urgente y preferente sobre otros procesos (apartado 1 d) de dicho artículo) y urgentes "*a todos los efectos*" y preferentes "*respecto de todos los que se tramiten en el juzgado*" (apartado 2). Sin embargo, cabe reiterar aquí la problemática ya expuesta respecto al teletrabajo en aquellos casos en que el juicio se celebre una vez la

reducción de jornada o la adaptación contractual hayan finalizado, en relación a la posible carencia sobrevenida del objeto procesal.
En cuanto a la vigencia de ambas medidas cabe reiterar también lo ya expuesto en relación al teletrabajo, en tanto que el art. 15 RDL 15/2020 ha ampliado su duración hasta los tres meses posteriores al levantamiento del estado de sitio (en lugar del mes previsto en la norma inicial), con posibilidad de prórroga acordada por el Gobierno.
Por otra parte hay que indicar que en los distintos preceptos que han ido desarrollando las fases de la desescalada no se ha previsto ninguna afectación a las situaciones de las personas que han ejercido dichos derechos previamente a la entrada en vigor de sus distintas fases. En ésa una omisión que puede dar lugar a una posible conflictividad, esencialmente en el caso de que la causa originalmente aducida hubiera sido el cierre de centros educativos en tanto que éstos han ido abriendo progresivamente sus puertas aunque en general la escolarización ha devenido voluntaria. Parece claro que el mantenimiento o no de la reducción de jornada o de la flexibilidad contractual sólo podrá ser valorada por la persona asalariada, en tanto que a ella le corresponde ponderar los intereses familiares y del menor. Pese a ello no es descartable que en algún caso la empresa considere que el mantenimiento de la medida por parte de la persona beneficiaria del derecho es abusivo, escenario en que la respuesta puede generar múltiples dudas aplicativas (verbigracia: ¿debe accionar judicialmente la empresa? ¿puede ejercer sus atribuciones disciplinarias u organizativas en forma unilateral?...)

b) Reducción de jornada

La reducción horaria por cuidado de familiar se equipara sustancialmente en el RDL 8/2020 a las previamente vigentes previsiones legales "ordinarias" para el cuidado de hijos menores de doce años, personas con discapacidad o familiares que no puedan valerse por sí mismos y no ejerzan una actividad retribuida, aunque con las peculiaridades subjetivas y objetivas a las que se ha hecho previamente mención. El apartado 3 del mentado art. 6 RDL 8/2020 remite íntegramente a los apartados 6 y 7 del artículo 37 ET y, por tanto, rigen plenamente las previsiones allí contempladas.
Las únicas singularidades contempladas en la regulación de urgencia son las siguientes:

- Sujeto causante: son de aplicación las previsiones específicas del art. 6.1 RDL 8/2020, antes expuestas. En todo caso, el apartado 3 viene a indicar que en el caso de cuidado de familiar no se precisa que éste *"no desempeñe actividad retribuida"* (requisito contemplado en el segundo párrafo del art. 37.6 ET). Esa expresa previsión puede provocar una duda interpretativa, respecto a sí, por el contrario, continua siendo exigible que la persona afectada no pueda valerse por sí misma (el otro condicionante que se concurre en dicho artículo). En mi opinión la respuesta es negativa, en tanto que la referencia a "*circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19*" pueden comportar una interpretación integradora (por

poner un ejemplo: madre o padre de edad provecta que vive sola/o y asiste cada día a un centro de día).

- Tramitación: la novedad aquí es la reducción del período de comunicación a la empresa, que se fija en veinticuatro horas (en lugar de quince días)
- Porcentaje de jornada: a diferencia de la reducción ordinaria de jornada, la excepcional que analizamos puede alcanzar el cien por cien de la misma "*si resultara necesario*". No parece descabellado afirmar que el legislador quiso regular en este período especial una suerte de reducción de jornada o de suspensión de contratos del art. 47 ET que puede ser calificada como "inversa", en la medida en que es la persona asalariada quien, por razón de sus circunstancias personales, decide dejar de trabajar parcial o íntegramente. De ahí cabe diferir, por tanto, que no rigen –con carácter absoluta- los límites máximos y mínimos de jornada (la mitad y una octava parte) del artículo 37.6 ET.

  Sin embargo, dicha regulación puede provocar una duda interpretativa, en el sentido de si es posible una disponibilidad del tiempo de trabajo superior al cincuenta por ciento sin alcanzarse, empero, la inasistencia total al trabajo o bien, en sentido inverso, una reducción inferior a una octava parte de jornada. En el contexto de la norma parece claro que la respuesta es afirmativa, en tanto que se emplea el verbo "alcanzar", de lo que se deriva una evidente interpretación flexible. A ello cabe añadir una lógica hermenéutica finalista, en tanto que la legislación de excepción está diseñada para permitir que la persona asalariada adapte sus obligaciones contractuales con las necesidades familiares que se derivan de la pandemia (que resultan prioritarias), lo que descarta una interpretación excesivamente formalista. En todo caso, los requisitos de justificación y razonabilidad que con carácter general se reclaman conllevan que corresponderá a la trabajadora o al trabajador acreditar, en su caso, porqué ha optado por un concreto de reducción.

  Si se opta por la inasistencia absoluta al trabajo el RDL 8/2020 prevé una causalidad reforzada, en tanto que en ese escenario "*el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa*". Y, por otra parte, el mentado precepto viene a regular que en esto caso de reducción a jornada completa no nos hallamos ante un "*cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores*". Parece diferirse de dicha (oscura) afirmación que la inasistencia total al trabajo por los efectos del COVID-19 no puede comportar su asimilación a una excedencia u otras suspensiones contractuales y que, singularmente, será de aplicación la garantía de despido objetivamente nulo de los arts. 53.4 b) y 55.5 b) ET y 108.2 b) y 122.2 d) LRJS (así como la nulidad de las sanciones no justificadas del art. 115.1 d) LRJS).

Por otra parte, son relativamente frecuentes los convenios colectivos que prevén las singularidades aplicables en la empresa o el sector en el ejercicio del derecho a la reducción de jornada (concreción de horarios, limitación de turnos, formalidades en las comunicaciones, mecanismos de composición alternativos en el caso de divergencias, etc.), lo que puede comportar en la práctica la duda relativa a si dichas medidas convencionales son o no aplicables al art. 6.3 RDL 8/2020. En mi opinión la respuesta es negativa, en tanto que dichas previsiones están regulando la reducción de jornada "ordinaria", no la extraordinaria que requiere la inmediatez derivada de la situación generada por la pandemia.

Obviamente esta reducción de jornada conlleva la disminución proporcional del salario y, por tanto, de las bases de cotización. Por lo que hace a la tramitación de las comunicaciones empresariales de este decrecimiento de bases cabe hacer mención al contenido de las Noticias Red 08/2020 de la TGSS.[5]

Pueden aparecer dudas respecto a qué efectos tiene el ejercicio de ese derecho de cara a futuras prestaciones. Desde mi punto de vista la regulación contenida en el artículo 237.3 (LGSS) en cuanto a la aplicación de la ficción de acrecimiento de las bases de cotización hasta el cien por cien de la jornada resultan de aplicación a estos supuestos, al remitirse el RDL 8/2020 al art. 37.6 ET que, como se ha visto, opera como norma general en el supuesto extraordinario aquí analizado.

c) Flexibilidad en las condiciones contractuales

La otra institución garantista que el RDL 8/2020 ha venido a adaptar a los actuales momentos es la flexibilidad contractual por motivos familiares de la persona asalariada del art. 34.8 ET. Sin embargo, la comparación entre las medidas estatutarias previas y las extraordinarias deparan, pese a sus semejanzas, algunas diferencias significativas.

Así ocurre en relación con el sujeto activo que da lugar al derecho, en tanto que la norma estatutaria "ordinaria" parece ser abierta, pese a la singularización de las personas con hijos o hijas menores de doce años; por el contrario, la norma excepcional deriva a las situaciones subjetivas antes analizadas.

Una mayor significación cobra el régimen diferenciador del contenido de las medidas de flexibilidad disponibles. En efecto, el art. 34.8 ET se limita a hacer mención de "*las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia*"; por el contrario, el RDL 8/2020 se refiere a "*la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo*", lo que se concreta en los siguientes posibles escenarios: "*cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible*

[5] .- Accesible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c6f53889-a973-43f6-bc39-581472b19155/BNR+8-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

en la empresa o que pudiera implantarse''. De esta forma, mientras que el precepto estatutario se circunscribe esencialmente al tiempo de trabajo (y, en su caso, al trabajo a distancia), el extraordinario amplía la disponibilidad de las personas asalariadas a la movilidad funcional y geográfica o locativa, así como a cualquier otra circunstancia que permita el cuidado de familiares, en lo que parece ser un numerus apertus.

Por otra parte, en la comparación entre el art. 34.8 ET y el art. 6.2 RDL 8/2020 existe una diferencia significativa respecto a la ''intensidad'' del derecho a la flexibilidad contractual. Cabe recordar en este sentido que la LOIEMH ya recogió el derecho de trabajadores y trabajadoras a la disponibilidad sobre su tiempo de trabajo por motivos familiares o personales; sin embargo su eficacia práctica era escasa, al someterse a la existencia de una previsión convencional o contractual (lo que conllevó que algún auto calificara esa novación normativa como ''soft law'', en tanto que nada impedía con anterioridad idéntico resultado). Posteriormente, el RDL 6/2019 como ya se ha referido modificó esa dinámica previa, reconociendo el derecho de ''*solicitud*'' ante la empresa. Y aunque también se reguló la primacía de la negociación colectiva respecto ''*a los términos de su ejercicio*'', se vino a prever la necesidad de negociación entre las partes durante treinta días, con la obligación de la empresa de dar respuesta final y, en caso de discrepancia total o parcial, se regulaba una composición judicial a través de la modalidad procesal del art. 139 LRJS. El incremento de las tutelas de los intereses del colectivo asalariado fue entonces evidente, en tanto que el ejercicio del derecho ya no quedó condicionado a la aceptación por el empleador (de no existir norma colectiva) sino que, caso de discrepancia, la persona trabajadora puede acudir a los tribunales.

Pero el artículo 6.2 del RDL 8/2020 va más allá, en tanto que se reconoce el ejercicio del derecho a la flexibilidad contractual en forma inmediata, indicándose que se trata de ''*una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas*'', aunque en la valoración de ese derecho habrá que tener en cuenta ''*las necesidades de organización de la empresa*'', en forma tal que ambas parte ''*deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo*''. Se trata, por tanto, de un derecho de ejercicio directo que, en principio, no está más que condicionado por esas concretas –y objetivas- necesidades organizativas o productivas de la empresa. Si bien se mira el artículo 34.8 ET se limita a regular un plazo de negociación entre las partes (con posterior intervención judicial), mientras que la norma de flexibilidad extraordinaria analizada reconoce plenamente el derecho. Mutatis mutandis –y desde la perspectiva inversa de los mecanismos novatorios de la empresa- el artículo 34.8 ET sería equiparable a los sistemas de inaplicación de un convenio del art. 82.3 ET, mientras que el artículo 6.2 RDL 8/2020 podría asimilarse a las competencias empresariales en el caso de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (aunque sin que la decisión del sujeto que ostenta el derecho sea, en este caso, de carácter ejecutivo). La adaptación de las condiciones laborales analizada no está configurada en el artículo 6.2 RDL 8/2020 como un

"*derecho*" (lo que sí se predica de la reducción de jornada), sino como una "*prerrogativa*" (DRAE en mano: "*privilegio, gracia o exención que se concede a alguien para que goce de ello, anejo regularmente a una dignidad, empleo o cargo*").

El RDL 8/2020 no contiene ninguna mención a los plazos y condiciones de comunicación aplicables al ejercicio de ese derecho. Aunque tampoco lo hacen ni el apartado 6 y 7 ET sí existen convenios colectivos que regulan esos aspectos, lo que puede generar la duda de si esas cláusulas convencionales son aplicables. No parece descabellado acudir también aquí a las veinticuatro horas de preaviso fijadas para la reducción de jornada extraordinaria, en los términos antes analizados para las modificaciones de las condiciones contractuales, en tanto que resulta evidente que la finalidad perseguida con ambas medidas es idéntica.

COMPENDIO NORMATIVO

Art. 6 RDL 8/2020 (modificado por el art. 15 RDL 15/2020)	*1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.* *Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.* *El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.* *Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.* *2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.* *El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo*

	en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19. *3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.* *La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.* *En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.* *En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.* *4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario*
PRÓRROGA TEMPORAL: Art. 15 RDL 15/2020	*De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto*

2.3 ERTES

2.3.1 Criterios generales y ámbito subjetivo

Si algo queda claro en el Derecho del Trabajo en esta especie de ‘‘paréntesis contractual’’ es que la ley ha intentado por todos los medios a su alcance limitar que la crisis del COVID-19 comporte despidos masivos. Por eso e privilegia la novación locativa favoreciendo el trabajo a domicilio. Pero sin duda la previsión normativa más importante es la promoción de los ERTES como mecanismo provisional de abordar la situación de crisis de las empresas, junto con una regulación extraordinaria de la prestación de desempleo. De esta forma el Estado se hace garante de la cobertura de los estados de necesidad creados por la falta o reducción sensible de actividad a través del sistema de Seguridad Social (a diferencia de otros países en los que se ha optado por el pago directo a las empresas de los costes salariales) Con ello el legislador intenta canalizar las dificultades de las empresas mediante un paréntesis que deviene prácticamente forzoso, en tanto que no

es posible extinguir contratos de trabajo por motivos derivados de la pandemia, como luego veremos. Y difícilmente los dadores de empleo pueden acceder a otro instrumento contractual ante su situación, en tanto que si no proporciona trabajo deviene obligado a pagar salarios, conforme al art. 30 ET; y si no paga salarios las personas asalariadas pueden extinguir su contrato –con la máxima indemnización- por la vía del art. 50 ET.

En esa tesitura el RDL 8/2020 vino a regular dos modalidades excepcionales de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada: de un lado, los ERTES por fuerza mayor (art. 22); de otro, los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) relacionados con el COVID-19 (art. 23). De hecho, esa diferenciación no difiere sustancialmente de la regulada en el art. 47 ET. En efecto, como también ocurre con los despidos colectivos, la ley ordinaria regula dos procedimientos diferenciados en función de si la causalidad es ETOP o por fuerza mayor. En el primer caso rige la capacidad decisoria del empleador tras la realización del oportuno período de consultas (en el caso de ERTES con independencia del número de afectados), con control judicial ex post. Sin embargo, cuando la causa de la suspensión de contratos (o la reducción de jornada) reside en la fuerza mayor, el art. 47.3 remite al art. 51.7 ET, que, en materia de despidos colectivos, exige la intervención administrativa previa, a efectos de mera constatación. Una previsión que ha sido desarrollada por los artículos 31 a 33 RD 1483/2012 y que en el ámbito procesal tiene una específica regulación en el apartado 11 del art. 151 LRJS.

Es claro que los arts. 22 y 23 del RDL 8/2020 han seguido, en principio, esa misma lógica diferenciadora.

Pero si comparamos el contenido de dichos preceptos con el art. 47 ET aparece una evidente diferencia: el intento de flexibilizar el modelo, sustancialmente mediante la reducción de los plazos de tramitación y declarando el carácter meramente potestativo –y no forzoso- el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Y, especialmente, previendo la exoneración de cuotas en los supuestos de fuerza mayor. La voluntad del legislador es, por tanto, manifiesta: evitar las demoras en la tramitación de los ERTES y dotar a los empleadores de mecanismos de urgencia en la adopción de las medidas, con el mínimo coste. Pero esa opción va acompañada –en línea con el sustrato de tutelas de las personas asalariadas que, como se ha dicho, caracteriza el actual momento- por una serie de garantías de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, que se analizarán posteriormente, junto con una prestación excepcional del desempleo.

Por lo que hace al ámbito subjetivo parece evidente que estos ERTES extraordinarios se rigen por las prácticas del sistema ordinario. Sin embargo hay que observar que el art. 47 ET no contiene referencia alguna a esta materia, mientras que el RD 1483/2012 se limita a hacer una genérica mención en relación a la documentación a aportar respecto a los "*trabajadores afectados*" en su artículo 17.2 b). Con todo parece claro que esa afectación no es sólo de presente (por tanto, las personas que estén efectivamente prestando servicios en el momento de la presentación del ERTE), sino también de futuro o potencial; esto es: deberán integrarse también aquellas personas con el vínculo laboral suspendido o cuyo

reingreso se producirá previsiblemente durante la vigencia del ERTE. Aunque parece lógico incluir también a las personas que se encuentre en incapacidad temporal el SEPE aconsejó no hacerlo para evitar problemas de tramitación (al tener que cruzar datos con el INSS).

También parece que deben ser incluidos quienes en el momento de la adopción de la medida estén disfrutando de sus vacaciones (concurriendo aquí un problema en relación a si, en el caso de suspensión, se tiene o no derecho a la reposición posterior). En todo caso, no parece existir problema para que el descanso anual se disfrute antes del ERTE, siempre y cuando la empresa y la persona afectada estén de acuerdo. Por otra parte, hay que tener presente que del tiempo de duración de las futuras vacaciones (no, del salario correspondiente) habrá que descontar en forma proporcional el de duración de la suspensión del contrato, de conformidad con la doctrina casacional (STS UD 30.04.1996 –Rec. 3084/1995-, 13.02.1997 –Rec. 3265/1996-, etc.) y comunitaria (STJUE 13.12.2018, C-385/17, Hein)

Las personas sometidas a una contratación a término también han de ser afectadas, aunque se prevea que la causa de finalización tenga vigencia durante la vigencia del ERTE. A este respecto cabe indicar que en la redacción inicial del RDL 8/2020 surgieron múltiples dudas sobre la situación de las personas con contratos fijos discontinuos y fijos periódicos, que el legislador quiso solventar a través de la DF 8ª RDL 15/2020. En todo caso, esa cuestión ha tenido esencialmente incidencia en el ámbito de la prestación extraordinaria de desempleo extraordinaria conexa con las suspensiones de contratos y reducciones de jornadas, por lo que será posteriormente analizado desde esa perspectiva en el apartado 3.2.1 b).

Por su parte, la DA 22ª RDL 11/2020 sí contiene una mención singular de las personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; aunque el precepto regula esencialmente la compatibilidad con la prestación extraordinaria de desempleo derivada de un ERTE de los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, contiene una expresa referencia al ámbito contractual, indicando que "*la empresa al tiempo de presentar la solicitud, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo*".

Con todo, no es clara la situación de las trabajadoras que estén disfrutando de la situación de la suspensión por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. En mi opinión su inclusión debe efectuarse, en tanto que es perfectamente posible que la reincorporación al puesto de trabajo pueda producirse a lo largo de la vigencia del ERTE. Otra cosa son sus efectos sobre el desempleo, que serán posteriormente analizados.

Cabe indicar que el RDL 8/2020 no hace mención alguna a las Administraciones públicas, por lo que en las mismas seguirá siendo de aplicación la interdicción de la DA 17ª ET. Más compleja es la situación de las empresas contratistas del sector público, al regir aquí las concretas previsiones que en materia de suspensión de contratos públicos observa el art. 34 RDL 8/2020 y los criterios que rigen el resarcimiento derivado de ello. En este caso la contratistas (con excepción de las que se dedican a

prestar servicios esenciales que mantuvieran la actividad) tiene derecho a la compensación de los salarios y cuotas de la Seguridad Social devengados durante la suspensión de la contrata. Ahora bien, no parece en mi opinión que ello impida que puedan acudir a un ERTE, en tanto que la ley nada excepciona al respecto. Otra cosa, distinta, es que la indemnización que se pueda reclamar posteriormente no podrá integrar lógicamente esos conceptos.

En todo caso, cabe preguntarse si el listado de afectados es cerrado; y por tanto si se puede o no ampliar posteriormente, sin necesidad de acudir a un nuevo ERTE (opción esta última que parece más lógica). Otro aspecto que dio lugar a múltiples dudas era si la empresa podía ir progresivamente desafectando parcialmente a las personas asalariadas. Como luego se verá con mayor detenimiento esa posibilidad ya ha sido expresamente reconocida por la denominada "fuerza mayor parcial" del RDL 28/2020, como había anticipado el Criterio DGT-SGON-927CRA de la Dirección General de Trabajo de 1 de mayo.

Por otra parte, no parece que existiera problemática en su momento en cuanto a la posibilidad de instar un ERTE durante el período en que estuvo en vigor el permiso retribuido obligatorio recuperable, en tanto que la exclusión de este último de las personas que se encontraran en suspensión de contratos por la vía de los arts. 22 y 23 RDL 8/2020 llevaba, sensu contrario, a esa conclusión. Así lo entendió la respuesta a una consulta de la Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 2020 (DGE-SGON-849CRA).

2.3.2 ERTES derivados de fuerza mayor

Los elementos caracterizadores de esta medida son básicamente los siguientes:

a) Supuestos de aplicación

El ámbito de aplicación de dicha causalidad se sitúa en la norma analizada en los siguientes escenarios:

- Factum principis. Por tanto, aquellos casos en los que, por imperativo de la declaración de estado alarma han sido suspendidas o canceladas forzosamente determinadas actividades o se ha procedido al cierre de locales. También cabe incluir dentro de este tipo aquellas situaciones en las que se ha declarado el aislamiento de concretos municipios o áreas geográficas, impidiendo el acceso al centro de trabajo (téngase en cuenta que, desde la perspectiva contractual, la imposibilidad de la persona asalariada de salir de su domicilio conlleva la suspensión del contrato, por incapacidad temporal).
- Motivos de salud pública. El art. 22 del RDL 8/2020 hace mención a aquellos casos en los que concurran "*situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla* (…) *que queden debidamente acreditados*". En consecuencia, se integran los escenarios en los que exista un riesgo grave y objetivo de contagio masivo de todas las personas asalariadas. Se trata, en definitiva, de un supuesto sustancialmente asimilable al contemplado en el art. 21

LPRL. Sin embargo no puede dejarse de destacar que la norma era genérica e inconcreta, permitiendo diferenciadas interpretaciones de causalidad en cuanto a porcentajes de plantilla u otros aspectos cualitativos (¿es suficiente con que haya una sola persona asalariada contagiada?).

- Limitaciones de movilidad de las personas. El precepto antes citado hacía también referencia a las "*restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas*". En mi opinión nos hallamos ante una causalidad dual, en tanto que esas frases pueden ser entendidas tanto en clave interna (dificultades de desplazamiento de la plantilla que impidan su presencia en el centro de trabajo), como productiva; es decir, imposibilidad de realización de las actividades propias de determinadas empresas dedicadas esencialmente al transporte (verbigracia: compañías aéreas).
- Paralización de la actividad de las empresas por razón de limitaciones de movilidad de las mercancías y la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad. Son estas situaciones que pueden generar evidentes dudas aplicativas, en cuanto a su diferenciación con los ERTES por causas ETOP del art. 23 RDL 8/2020. En efecto, la carencia de mercancías o de suministros puede ser considerado, en principio, como un supuesto productivo. Sin embargo, cabrá recordar que la jurisdicción social tradicionalmente ha sido en parte renuente –a diferencia de la contenciosa-administrativa- a englobar las descritas situaciones como un supuesto de fuerza mayor[6]. Por ello cabría pensar que el legislador ha querido dejar clara que dichos supuestos se integran dentro del concepto de fuerza mayor.

Con todo es evidente que ese elenco de supuestos (más allá de la última situación descrita) puede en determinados casos comportar una concurrencia con causas ETOP; y es ése un aspecto nada baladí en tanto que cuando concurre fuerza mayor la empresa está exonerada del pago de cuotas, como más adelante se estudiará. Por lo que hace a la interpretación de las distintas situaciones causantes cabe reseñar que la interpretación de la Administración central fue en su momento recogidos por el Criterio 811 Bis de la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, de 19 de marzo de 2020, y la Nota sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19 (continuación), de 28 de marzo

La tipología cerrada de supuestos del RDL 8/2020 dio lugar a una problemática concreta, en relación a aquellos casos en los que existía alguna de dichas circunstancias, pero con afectación únicamente a una parte de la actividad de la empresa, concurriendo otras secciones o centros que

[6] .- Han existido diferencias hermenéuticas entre ambas jurisdicciones en relación a los efectos que puede tener en el suministro de materiales la convocatoria de una huelga en el sector del transporte, en tanto que mientras que la Sala Tercera del TS ha considerado que se trata de un supuesto de fuerza mayor (STS C-A 24.02.1999 –Rec. 3536/1993-), idéntica situación ha merecido una respuesta negativa por la Sala Cuarta, al entender que la empresa era conocedora previamente de la existencia del conflicto de transportistas y pudo adoptar las medidas precisas para atenuar sus consecuencias (STS 27.12.2001 –Rec. 1193/2001-)

debían mantenerse por aplicación de la regulación del estado de alarma. Esa omisión fue solventada por el RDL 15/2020, que acepta el ERTE parcial por fuerza mayor (no, por lo que hace a las causas ETOP) respecto "*a la parte de actividad no afectada por las* (…) *condiciones de mantenimiento de la actividad*".

La norma excepcional hace mención a los ERTES afectante a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, con remisión al procedimiento específico previsto en el art. 2 RD 42/1996 y en especial a su DF 1ª, que remite al art. 4 del RD 1043/1985, de 19 de enero, con la única singularidad, además del plazo de cinco días, de aplicar el carácter potestativo del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por su parte, el art. 4 RDL 9/2020 contempla que en caso de indisponibilidad de medios para que las cooperativas puedan celebrar telemáticamente su Asamblea General, el Consejo Rector asume las competencias para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y para emitir la certificación correspondiente (previsión posteriormente incorporada por el RDL 21/2020 en el art. 40 del RDL 8/2020 en el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad fijando como fecha de finalización el 31 de diciembre).

b) Particularidades en la tramitación

Al margen de la frontera objetiva del artículo 22 RDL 8/2020 habrá que observar que la legislación de urgencia ha venido también a establecer diferencias en la tramitación del supuesto extraordinario sobre el ordinario. En principio son de plena aplicación los requisitos observados en el art. 51.7 ET y los artículos 31 a 33, aunque con algunas singularidades.

- Solicitud inicial y medios de prueba.- Resulta imprescindible que la empresa efectúe la correspondiente petición ante la autoridad laboral con independencia del número de personas afectadas (no hay aquí supuestos colectivos o individuales), acompañada de los medios de prueba que se estimen necesarios. La norma excepcional no concreta qué Administración es la competente, por lo que deberá estarse a las reglas generales del art. 25 RD 1483/2012. Cabe indicar en este sentido que diversas comunidades autónomas vinieron a regular particularidades específicas respecto a la presentación de solicitudes, plazos y tramitación[7].

[7] .- Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo sobre aspectos de la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo durante la vigencia de la declaración del estado de alarma (BOIB 24 de marzo), ORDEN EEI/334/2020, de 30 de marzo, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, que tengan su causa en el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma (BOCYL 31.03.20202), RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, que tengan su causa en el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma (BOCYL 31.03.2020), ORDEN de 31 de marzo

Sin embargo, el RDL 8/2020 exigía también una documentación adicional: un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19. Sí resulta de plena aplicación el contenido del art. 33.2 del RD 1483/2012, conforme al cual "*en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día*"

- Notificaciones a las trabajadoras y a los trabajadores.- Tampoco es idéntico el régimen de comunicaciones a las personas afectadas. Así, la norma estatutaria indica que la empresa ha de efectuar una comunicación simultánea "*a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento*"; pero la previsión del RDL 8/2020 era la siguiente: "*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*".

  Obsérvese como en este caso esa comunicación se efectúa al colectivo asalariado, no a sus representantes (probablemente porque el legislador ha querido evitar cortapisas prácticas en el caso de plantillas muy reducidas). Sin embargo, nada se dice –como tampoco lo hace la normativa respecto al procedimiento "ordinario- qué ocurre si no se efectúa dicha notificación, bien en forma colectiva o individual. En este caso parece lógico que la ausencia de comunicación genera indefensión a las personas afectadas, por lo que la calificación plausible es la de nulidad del ERTE.
- Resolución de la autoridad laboral.- Concurre aquí también una evidente similitud con los supuestos de fuerza mayor "ordinarios", en cuanto al papel de la Administración. En consecuencia, se aplican íntegramente las previsiones del art. 51.7 ET y del art. 33.3 RD 1483/2012 (sustancialmente coincidentes con el contenido del art. 22 RDL 8/2020) limitando el papel de la autoridad pública a la verificación de la existencia de causa, correspondiendo a la empresa la decisión final empresarial sobre la aplicación de las correspondientes medidas de suspensión contractual o de reducción de jornada.
- Plazo de resolución y silencio positivo.- La resolución ha de ser dictada en el plazo de cinco días, como también ocurre en el

de 2020 por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Secretaría General de Empleo así como por las respectivas jefaturas territoriales en función de los respectivos ámbitos territoriales de afectación (DOG 02.04.2020), RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se acuerda la ampliación del plazo para resolver y notificar los expedientes temporales de regulación de empleo relacionados con las medidas adoptadas por la Covid-19 en la Comunitat Valenciana (DOGV 06.04.2020), etc.

procedimiento ordinario , aunque de conformidad con los artículos 22 y 23 LPAC dicho lapso temporal puede ser suspendido o ampliado si concurren circunstancias excepcionales. De hecho varias comunidades autónomas han dictado resoluciones ampliando dichos plazos en supuestos concretos.

Por otra parte, en materia de ERTES en general rige el silencio positivo del art. 24 LPAC, en tanto que ninguna norma con rango de ley ha salvado el silencio negativo; por ello, la omisión de resolución o su emisión extemporánea determina la comprobación positiva de las circunstancias alegadas por la empresa. Sin embargo, cabrá recordar que en materia de derecho administrativo se halla en vigor durante el estado de alarma la suspensión de términos y la interrupción de plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público de la DA 3ª RD 463/2020, con la única excepción en cuanto al derecho del trabajo de los procedimientos administrativos en los que se acuerde "*motivadamente la continuación de aquellos procedimientos administrativos que vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios*". Parece claro el nexo entre estos ERTES y esa excepción de suspensión de procedimientos. Por ello, la DA 1ª RDL 9/2020 observa que la limitación de la duración del procedimiento de ERTE por causa de fuerza mayor "*resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo*". A lo que cabe añadir que en la exposición de motivos de dicho RDL 9/2020 se afirma en forma expresa que en estos casos "*el silencio (…) es positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*"). Un criterio similar se sustenta, si bien en forma indirecta, en el Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por Covid-19 de 28 de marzo de 2020 (DGE-SGON-841CRA)

Ahora bien, en materia de prestaciones de desempleo la DA 2ª RDL 9/2020 (modificada por DF 9ª RDL 15/2020), contempla un régimen de responsabilidades empresariales en el caso de que como consecuencia de la actuación de la empresa exista un reconocimiento indebido del paro, imputando a ésta el reintegro de las cantidades pagadas por la entidad gestora.

Es significativo que alguna comunidad autónoma (en especial, Illes Balears) haya optado por la aplicación del art. 45.1 LPAC, publicando periódicamente las resoluciones de aprobación de ERTES en el diario oficial.

- <u>Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</u>- Probablemente la diferencia más significativa entre la regulación ordinaria y la extraordinaria radica en el contenido de la letra c) del apartado 2 del art. 22 del RDL 8/2020, conforme al cual la resolución administrativa debe ser dictada "*previo informe, <u>en su caso</u>, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*". Cabe indicar que aunque el

art. 51.7 ET no regula dicho trámite, sí lo hace el art. 33.1 RD 1483/2012, afirmando que el informe es preceptivo. Sin embargo, el art. 22.2 d) RDL 8/2020 indica su carácter potestativo (manteniendo como plazo de evacuación cinco días improrrogables). Por tanto, pese al confuso redactado, parece evidente que la única salvedad reside en el carácter meramente potestativo –y no, imperativo- del mentado informe de la ITSS. Pese a ello no es claro, dada la coincidencia de plazos, si su solicitud interrumpe el término para dictar resolución, lo que tiene una cierta relevancia al operar aquí, como se ha visto, el silencio positivo (aunque parece lógico que en aquellos casos en los que se acuerde requerir el informe la Administración deberá ampliar los plazos de resolución).

c) Vigencia temporal y duración de los ERTES: RDL 8/2020 y RDL 9/2020

El inicio de dicha vigencia se fijó en el momento de entrada en vigor del RDL 8/2020 (18 de marzo), que excluía en forma expresa en su DT 1ª los ERTES iniciados o comunicados con anterioridad, aunque tuvieran algún tipo de relación con la crisis sanitaria (lo que no ocurre con las prestaciones de desempleo derivadas, ni en la exoneración de cuotas empresariales).

Por lo que hace a la fecha de finalización de la regulación excepcional de los ERTES por fuerza mayor (también los que obedecíann a causas ETOP) mantenía en principio su vigencia mientras perviviera "*la situación extraordinaria derivada del COVID-19*", conforme al art. 28 RDL 8/2020.

A fin de evitar discordancias entre la indeterminación de la fecha de finalización de la medida y la concreta previsión efectuada por la empresa en la comunicación final la DA 1ª RDL 9/2020 vino a modificar el "dies ad quem" de la vigencia de los ERTES por fuerza mayor (no así, los derivados de causas ETOP), vinculando su duración con la del estado de alarma, "*tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta*".

Sin embargo ese anudamiento al mantenimiento de los efectos del RD 463/2020 presentaba evidentes problemas prácticos, relacionados con los derivados de las distintas causas integradas en el concepto de fuerza mayor, en tanto que resultaba perfectamente posible que el ERTE debiera finalizar tanto antes como después del fin del período excepcional por la crisis sanitaria. En efecto, fijar como fin automático del ERTE la fecha de levantamiento del estado de alarma podía ser lógico respecto a los supuestos derivados del factum principis y de dificultades de movilidad de las personas (aunque ya no lo fue cuando se fueron levantando las limitaciones). Pero no era así en el caso de que el ERTE obedeciera a la prohibición de entrada y salida de un municipio acordada por la autoridad sanitaria. En este caso, el levantamiento del "cierre" del área geográfica comportaba lógicamente el fin de la vigencia de la suspensión contractual. Y lo mismo podía ocurrir en la fuerza mayor derivada de contagio de la plantilla. Ahora bien, resultaba perfectamente posible que una vez decaída la situación generadora de la fuerza mayor, concurriera otra susceptible de integrarse dentro de las previsiones del art. 22 RDL 8/2020 o, en su caso,

que una vez reabiertas sus puertas la empresa presentara graves dificultades económicas o productivas, sin que fuera claro si debía recurrirse a un nuevo ERTE o mantenerse el vigente.

Por otra parte, el levantamiento progresivo de las medidas de confinamiento y en consecuencia la recuperación parcial de la actividad en determinados sectores conllevaba también el interrogante sobre si era posible desafectar a una parte de la plantilla, manteniendo el ERTE inicial en sus términos. Aunque obviamente el artículo 47 ET no se opone al decaimiento parcial de las medidas suspensivas o de reducción de la jornada, tampoco se dice nada al respecto. Ese vacío ha sido cubierto, como se verá, por el RDL 18/2020.

Pero también resultaba posible el escenario contrario; por tanto, que una vez se levantara el estado de alarma las causas conformadoras en su momento de la fuerza mayor siguieran subsistiendo. Esta era una hipótesis previsible en el tipo de falta de suministros, puesto que el abastecimiento normal puede prolongarse en los supuestos de cadenas internacionales de producción (tanto por la duración del transporte, como por la posible paralización de actividades por la pandemia en el país de origen o en alguno de los de tránsito). Y una situación similar se produciría si la empresa en el momento del levantamiento del estado de alarma presentara pérdidas o previsión de pérdida o hubiera perdido una contrata por causa de la pandemia o concurriera cualquier otra circunstancia de crisis. En este supuesto la previsión contenida en el RDL 8/2020 sobre el fin de la vigencia temporal podía llevar al absurdo de que, en ese momento futuro la empresa debiera tramitar un nuevo ERTE por causas ETOP, aunque por la vía del art. 47 ET, con reingreso íntegro de toda la plantilla a jornada ordinaria durante el período de consultas. Este aspecto también ha sido cubierto por el RDL 18/2020, como se analizará posteriormente.

d) Vigencia temporal: RDL 18/2020: el proceso de desescalada y la fuerza mayor parcial

Buena parte de las dudas a las que se acaba de hacer mención han sido inicialmente solventadas por el RDL 18/2020, tras el acuerdo tripartito suscrito por el Gobierno y los agentes sociales. Se contempla en su artículo 1.1 que, desde la fecha de su entrada en vigor (14 de mayo) "*continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020*", con la posibilidad de prórroga acordada por el Consejo de Ministros ("*por razones sanitarias*", conforme a la DA 1ª 1 de dicha norma). Obsérvese por tanto como se ha optado ahora por la fijación de una concreta fecha. En consecuencia si el levantamiento del estado de alarma (la "nueva normalidad") es anterior a esa fecha, los ERTES por fuerza mayor derivados de la crisis sanitaria seguirán manteniendo su vigencia hasta ese día.

Asimismo en el apartado 2 de dicho artículo se regula la denominada "*fuerza mayor parcial*", por tanto, (como se había ya aceptado en el Criterio DGT-

SGON-927CRA de la Dirección General de Trabajo) la posibilidad de desafectación progresiva de las personas asalariadas "*en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad*".

Esa posibilidad, sin embargo, se limita en el tiempo: "*desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto* [artículo 22 RDL 8/2020] *permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020*". También este dies ad quem puede prologarse por acuerdo del Consejo de Ministro. Y por lo que hace al inicio del período de vigencia de la fuerza mayor parcial cabrá reseñar que los criterios administrativos fijados al respecto (véase por ejemplo Noticias RED TGSS núm. 14[8]) han optado por dotar de efectos retroactivos a 1 de mayo.

El vínculo con las condiciones originarias causantes parece imponer la obligación de progresiva renuncia parcial conforme la actividad se pueda volver a iniciar ("*deberán proceder a reincorporar*"), en aplicación de las medidas adoptadas en cada proceso de desescalada. Sin embargo, en la práctica es perfectamente posible que en determinados sectores (esencialmente, hostelería) la desafectación no resulte rentable (por la limitación de las exenciones). En esa tesitura parece lógico acudir a una interpretación flexible y finalista, en tanto que en caso contrario se estaría abocando a la empresa a una situación económica peor que la que tenía en el ERTE inicial, lo que podría conllevar futuras pérdidas de empleo. Dicha hermenéutica es coincidente con la resolución DGT-SGON-962CRA de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de mayo. El mismo criterio se ha señalado en forma más clara por la TGSS en Noticias RED núm. 14, dónde se afirma: "*la fuerza mayor parcial a los efectos del artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020, necesita de la concurrencia de tres elementos: a) La existencia de un expediente de regulación de empleo anterior autorizado que incluirá a la totalidad o a parte de la plantilla, y que supondrá medidas de suspensión o reducción de jornada entendidas en los términos previstos en el artículo 47 ET y el Reglamento de procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos o reducción de jornada aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y b) Que las causas descritas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, cualesquiera de ellas, conforme a las cuales se adoptaron las medidas de regulación de empleo, permitan la recuperación de la actividad de la empresa, y c) Que se produzca la reincorporación de los trabajadores –en términos del Real Decreto-ley 18/2020: "deberán 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 proseguir: "*corresponde a la empresa valorar en función de sus circunstancias particulares en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y en qué medida la reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad*".

Pese a ello, no resulta descartable la posibilidad de que puedan existir supuestos fraudulentos, cuando la empresa podría recuperar plenamente su

[8] .- Accesible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e500c3a4-a206-4d54-af78-50993abab0f3/BNR+14-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

actividad o, al menos, una parte significativa de la misma y, sin embargo, opte por continuar con la fuerza mayor total al resultarle más favorable.

Además puede existir otro problema de aplicación respecto a aquellos casos en los que aunque no se reinicie íntegra o parcialmente la actividad la empresa precise de la realización de trabajos de reparación o mantenimiento puntuales (no continuados, en tanto que aquí las personas afectadas no deben figurar en el ERTE inicial) o, especialmente, cuando por la inminencia del cambio de fase deban efectuarse adecuaciones de las instalaciones. Los criterios fijados por la TGSS en Noticias RED núm. 14 apuntan a la consideración que en estos casos, al no recuperarse plenamente la actividad, no se precisa el pase inmediato a la fuerza mayor parcial. Ahora bien, los efectos de dicha hermenéutica puede resultar claros en cuanto a la aplicación de las exenciones de cotización, sin embargo no lo son por lo que hace a si la empresa debe o no proceder a desafectar –y comunicar dicho hecho- a las personas afectadas por el ERTE.

Asimismo es posible que concurran dudas respecto a qué ocurre cuando la empresa tiene varios centros de trabajo, situados en territorios distintos y con diversas fases de desescalada. Aunque el RDL 18/2020 se refiere a "empresa" y no a "centro de trabajo" el criterio de la TGSS en la ya citada publicación Noticias RED núm. 14 es flexible al respecto permitiendo la concurrencia de ERTES por fuerza mayor parcial junto con otros de fuerza mayor total en distintas provincias o ámbitos territoriales, observándose al respecto una serie de requisitos a cumplir por la empresa.

Pero a efectos de la fuerza mayor parcial la norma contiene la expresión "*primando los ajustes en términos de reducción de jornada*". De ello parece diferirse una sustitución de las suspensiones contractuales por un progresivo reingreso de personal con medidas de reducción de jornada, aunque algún comentarista interpreta ese confuso redactado en el sentido de que el primer colectivo a desafectar son las personas con reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, esa hermenéutica no parece acorde con la exposición de motivos en la que se afirma que lo que la pretensión es "*facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen 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*". A lo que se añade que esa medida "*permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición, de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19*".

A lo expuesto cabe añadir la posibilidad de que la empresa que ha optado por poner en marcha la denominada fuerza mayor parcial constate, que la desafectación inicialmente fijada es excesiva; por tanto, que las expectativas iniciales de recuperación de la actividad era excesivas, por lo que le "sobra" personal. Conforme a Noticias RED núm. 14 de la TGSS no parece existir impedimento para que se proceda a la reafectación.

Por otra parte en el apartado 3 del artículo 1 RDL 18/2020 se regula que corresponde a la empresa poner en conocimiento de la autoridad laboral en el plazo de 15 días la renuncia total del ERTE, así como la obligatoria comunicación al SEPE (a efectos de prestaciones de desempleo) de la

finalización de vigencia del ERTE o, en su caso, las modificaciones que se deriven de las medidas de reingreso progresivo que se hayan acordado[9].

e) Posibilidad de instar un ERTE por causas ETOP tras la finalización del ERTE por fuerza mayor

Como anteriormente se ha señalado el RDL 8/2020 no contemplaba cuál sería la situación cuando a la extinción de la causa legal de fuerza mayor la empresa presentaba una situación económica de crisis por los efectos de la pandemia o bien concurrieran causas productivas por el mismo motivo. Ese vacío ha sido cubierto por el RDL 18/2020, conforme al cual aun estando vigente un ERTE del artículo 22 podrá iniciarse la tramitación de otro por causas ETOP, manteniéndose los efectos del primero "*en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma*". Si la tramitación del nuevo ERTE se inicia una vez finalizado el derivado de fuerza mayor sus efectos se retrotraen a ese momento previo. Ahora bien, cabrá observar que la vigencia de los ERTES ETOP se mantiene también hasta el 30 de junio (con posible prórroga), lo que puede comportar indudables problemas aplicativos una vez se supere esa fecha; parece claro que de no contemplarse aplazamiento –o tras el fin del mismo- las empresas que se encuentren en dicha situación deberán acudir a un ERTE "ordinario" del art. 47 ET, siendo más compleja la posibilidad de acudir a un despido colectivo en forma inmediata por la cláusula legal de mantenimiento del empleo de la DA 6ª RDL 8/2020.

En todo caso se antoja evidente que –salvo que la medida haya expirado- la tramitación de este nuevo ERTE deberá efectuarse de conformidad con las previsiones del art. 23 RDL 8/2020, que se estudiarán a continuación, y no por la del art. 47 ET. Pese a ello, la referencia a la fecha de entrada en vigor (13 de mayo) abre algún interrogante respecto a si el campo de aplicación de la medida se limita, como se antoja evidente, a aquellos ERTES por fuerza mayor que se reconviertan a partir de ese momento (como se difiere del art. 1.1 RDL 18/2020 al hacer mención a los "*iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley*") y no en aquellos casos en los que el proceso se haya producido con anterioridad, una vez iniciada la desescalada (en tanto que el enunciado del precepto hace mención a los ERTES "*comunicados a partir del desconfinamiento*") .

f) Exoneración de cuotas empresariales

Dentro de las medidas de excepción el legislador ha previsto la exoneración por la TGSS de la aportación de la empresa al desempleo del art. 273.2 LGSS y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta (sin posibilidad de iniciar la vía liquidatoria).

Cabe reseñar que esa exoneración de cuotas sólo opera en el caso de ERTES derivados de fuerza mayor, no así en las suspensiones de contratos o reducciones de jornada por causas ETOP. Posiblemente ello explique en buena medida que haya sido ésta la medida más implementada en la práctica –con datos muy superiores a los ERTES del art. 23 RDL 8/2020, en

[9] .- En relación a la forma de notificación del advenimiento de la fuerza mayor parcial véase el informe del SEPE accesible en http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/COVID-19/documentos/Guia-Basica-Modificacion-Medidas-ERTE.pdf

proporción de diez a uno-, como ponen de manifiesto los datos de desempleo del mes de abril. Pese a ello, l DA 1ª RDL 18/2020 prevé que por acuerdo del Consejo de Ministros las exenciones puedan extenderse "*a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas*" (lo que parece referirse a las causas ETOP).

En cualquier caso esas exenciones de obligaciones de cotización no tendrán ningún efecto para los trabajadores y trabajadoras; "*manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos*" y sin que se aplique el art. 20.1 LGSS en relación al condicionante de estar al día de cotizaciones para acceder a "*reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta*". Así se contempla en el art. 24.2 RDL 8/2020 (modificada por el RDL 19/2020).

Conforme a la DT 1ª RDL 8/2020 (modificada por el RDL 11/2020) esa medida se aplica también a todos los ERTES iniciados antes de la entrada en vigor del mismo (18 de marzo de 2020), "*siempre que deriven directamente del COVID- 19*" (aunque, como se ha visto, el procedimiento a seguir en estos casos no será el del art. 22 RDL 8/2020).

Dicha exoneración de cuotas ha sido desarrollada por dos normas: de una parte, el artículo 24 RDL 8/2020 y, posteriormente, por el artículo 4 RDL 18/2020. Ambos redactados son básicamente coincidentes; sin embargo, difieren en las fechas de aplicación: el primero regula las cotizaciones de marzo y abril y el segundo las de mayo y junio.

El ámbito objetivo contemplado en los dos reales decretos ley se limita a los ERTES por fuerza mayor del art. 22 RDL 8/2020. Sin embargo, ambos difieren en cuanto a los porcentajes de deducción en función de la plantilla. A lo que se añade que la norma más reciente diferencia también entre las empresas que mantengan el ERTE total y aquellas otras en las se ha producido una desafectación parcial. La situación resultante puede ser resumida en la forma siguiente:

- MESES DE MARZO Y ABRIL (art. 24 RDL 8/2020):
    - Plantilla inferior a 50 personas: exoneración del 100 %
    - Plantilla igual o superior a 50 persona: exoneración del 75 %
- MESES DE MAYO Y JUNIO CON ERTE TOTAL (art. 4 RDL 18/2020):
    - Plantilla inferior a 50 personas: exoneración del 100 %
    - Plantilla igual o superior a 50 persona: exoneración del 75 %
- MES DE MAYO CON ERTE PARCIAL (art. 4 RDL 18/2020):
    - Plantilla inferior a 50 personas:
        - Personas que se han reintegrado a su puesto de trabajo o han recuperado la jornada completa: 85 % exoneración
        - Personas que continúan en suspensión de contrato o reducción de jornada: 60 % exoneración
    - Plantilla igual o superior a 50 persona:
        - Personas que se han reintegrado a su puesto de trabajo o han recuperado la jornada completa: 60 % exoneración
        - Personas que continúan en suspensión de contrato o reducción de jornada: 45 % exoneración
- MES DE JUNIO CON ERTE PARCIAL (art. 4 RDL 18/2020):
    - Plantilla inferior a 50 personas:

- Personas que se han reintegrado a su puesto de trabajo o han incrementado la jornada de trabajo: 70 % exoneración, aplicándose a la aportación empresarial de desempleo
- Personas que continúan en suspensión de contrato o reducción de jornada: 45 % exoneración, aplicándose a la aportación empresarial de desempleo

- Plantilla igual o superior a 50 persona:
  - Personas que se han reintegrado a su puesto de trabajo o han incrementado la jornada de trabajo: 45 % exoneración, aplicándose a la aportación empresarial de desempleo
  - Personas que continúan en suspensión de contrato o reducción de jornada: 30 % exoneración, aplicándose a la aportación empresarial de desempleo

Como puede comprobarse tras el RDL 18/2020 el legislador prevé dos situaciones diferenciadas a partir del mes mayo: por un lado, la de aquellas empresas que sigan manteniendo la suspensión de contratos o los porcentajes de reducción de jornada que se fijaron al inicio del período de alarma, supuesto en el cual la exoneración sigue siendo la misma que la prevista en el RDL 8/2020 (total o del 75 %). Y, por otro, cuando la empresa ha iniciado ya la reapertura de la actividad dentro del proceso de desescalada, en que se prima las reincorporación y el incremento de jornada, al operar aquí una mayor exoneración respecto a las cuotas de las personas asalariadas que se vean afectadas por la renuncia al ERTE sobre la de quienes mantienen la situación previa.

Cabe preguntarse si esa opción legislativa ha sido la más adecuada, en tanto que en la práctica pueden aparecer situaciones en las que resulte posible recuperar una parte pequeña de la actividad pero no la sustantiva. Si en ese caso la empresa opta por la fuerza mayor parcial los efectos pueden serle ciertamente negativos en tanto que la exoneración de cuotas del 100 o el 75 % de la fuerza mayor total se reducirá al 45 o 30 % para las personas que permanezcan en el ERTE en sus condiciones originales. Si se tiene en cuenta que, como ya anteriormente se ha indicado, se deriva de la resolución DGT-SGON-962CRA de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de mayo que la recuperación de la actividad por el sucesivo cambio de fases de confinamiento no es obligatoria, parece evidente que en ese hipotético escenario la empresa afectada optará en la mayor parte de supuestos por continuar con el ERTE total. Por tanto, de alguna manera se está desincentivando la reanudación de la actividad, con las consecuencias económicas y sociales que ello conlleva.

Tanto en el RDL 8/2020 como en el RD 18/2020 la determinación de la plantilla (respecto a los porcentajes resultantes) se fija con efectos de 29 de febrero. Sin embargo, el RDL 18/2020 no sólo hace mención a las personas asalariadas que la conforman, sino que también se refiere a los ''*trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta*'', lo que despierta evidentes interrogantes en cuanto a la identificación de qué debe entenderse por tales, sin que la exposición de motivos del RDL 18/2020 contenga ninguna explicación al respecto. Aunque la interpretación más lógica parece residir en la conclusión de que la ley está haciendo mención a las personas con una relación laboral especial del artículo 2 ET, los colectivos ahí regulados no son en puridad ''*trabajadores asimilados*''. Sí podría alcanzarse la conclusión

que, de alguna manera, esa "asimilación" es predicable de los TRADES, pero en este caso no existe ni cotización de la empresa, ni desempleo. Y esos mismos motivos llevan a descartar la atribución de dicha condición a los "falsos autónomos". También cabe entender por tales determinadas situaciones que en su momento no fueron integradas en el ERTE como cargos directivos, personas con el contrato suspendido, etc., aunque dichos sujetos son "*trabajadores*" de pleno derecho.

En cuanto a la tramitación administrativa de la exoneración se requiere que la empresa efectúe la correspondiente solicitud ante la TGSS, identificando a las personas afectadas por el ERTE, así como el período en que el mismo se ha aplicado. En los Boletines 8/20[10] y 11/20[11] de la TGSS se recogen los criterios a seguir en las solicitudes de exenciones. Sin embargo el RDL 18/2019 introduce una novedad en relación a la regulación previa: la aportación por la empresa de una declaración responsable[12].

El control de la adecuación a legalidad resta condicionado a la resolución del SEPE a efectos del reconocimiento de las prestaciones de desempleo, debiendo la Tesorería establecer los sistemas de comunicación precisos con la entidad gestora.

Asimismo la DF 1ª Dos RDL 18/2020 ha venido a introducir un nuevo apartado 5 en el al art. 24 RDL 8/2020 en relación a quién hay que imputar esa exoneración, previéndose que las –inexistente- aportaciones empresariales por contingencias comunes serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, las derivada de contingencias profesionales al de las MCC y de las del FOGASA a dicho organismo.

Finalmente en cuanto a este apartado cabrá hacer mención a que, de conformidad con la DA 1ª RDL 18/2020, por acuerdo del Consejo de Ministros podrá prorrogarse con posterioridad al 30 de junio el régimen de exenciones.

g) Condicionantes fiscales y societarios (RDL 18/2019)

Probablemente la mayor novedad que se ha venido a contemplar en el RDL 18/2019 respecto a su antecedente son las medidas relativas a las exigencias que han de cumplir las empresas en las vertientes fiscal y societaria (unas limitaciones observables asimismo en las experiencias de otras países en la legislación extraordinaria derivada de la pandemia).

Así, el artículo 5.1 de dicha norma excluye de la posibilidad de acogerse a este tipo de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada a "*las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente*". Cabrá entender por "*paraísos fiscales*" el listado de estados contemplado en el RD 1080/1991 y sus progresivas modificaciones.

[10] .- Accesible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c6f53889-a973-43f6-bc39-581472b19155/BNR+8-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

[11] .- Accesible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/71f898ba-1f34-4ba0-b9f0-9f0258a9bf8a/BNR+11-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

[12] .- Por lo que hace a los requisitos y forma de presentación de dicha declaración responsable véase el citado Boletín 11/2000 de la TGSS (cuya vía de acceso se ha indicado en la nota anterior)

La voluntad del legislador es pues clara: evitar que aquellas empresas que no cumplen íntegramente con sus obligaciones tributarias en España puedan beneficiarse de las ayudas públicas por exoneración de cuotas que se aplican en los ERTES por fuerza mayor derivados de la pandemia. Pese a ello, esa declaración de intenciones puede tener un escaso impacto real, en tanto que la residencia fiscal se le exige a las "*empresas y entidades*", no a las sociedades pertenecientes a un grupo empresarial cuya matriz cumpla ese condicionante.

Sin embargo esta exclusión no impide que este tipo de empresas no puedan acudir a un ERTE: podrán hacerlo pero por la vía ordinaria del art. 47 ET (lo que provoca la evidente duda de si el concepto de fuerza mayor se corresponderá en este caso a la tradicional doctrina restrictiva del TS o bien al concepto del art. 22 RDL 8/2020) o, en su caso, al ERTE por causas ETOP del art. 23 RDL 8/2020. Ahora bien, ello tiene un efecto añadido: en estos casos no resultarán tampoco de aplicación la cláusula de mantenimiento del empleo de la DA 6ª RDL 8/2020.

La inclusión del mentado condicionante puede comportar un evidente debate en relación a la fecha de efectos, puesto que esta medida restrictiva se impone a partir del 13 de mayo, mientras que la regulación de los ERTES por fuerza mayor y el régimen de exención de cotizaciones datan del 18 de marzo. Por tanto resulta perfectamente posible que las empresas concernidas hubieran optado en su momento por la aplicación del art. 22 RDL 8/2020, sin que entonces estuviera en vigor la limitación posterior. En mi opinión estos ERTES previos mantendrán su vigencia en todos sus términos, aunque no gozarán del régimen de exenciones en las aportaciones empresariales a desempleo y cuotas por conceptos de recaudación conjunta del art. 4 RDL 18/2020 para los meses de mayo y junio (aunque no es claro qué ocurre con los doce primeros días de mayo); sin embargo, no resultará posible que se reclame a esas sociedades el pago de las aportaciones empresariales exoneradas a lo largo de los meses de marzo y abril, en tanto que ello sería contrario al art. 25.1 CE. Cabe indicar en este sentido que el art. 5.1 RDL 18/2020 limita su campo de aplicación a "*los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley*". Y dicho artículo lo que regula son los ERTES por fuerza mayor "*para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 durante el desconfinamiento*", de dónde cabría diferir que su campo de aplicación se limita a los ERTES posteriores al RDL 18/2020.

Por otra parte el citado artículo 5 RDL 18/2020 en su apartado 2 impone la interdicción de que las sociedades mercantiles acogidas a un ERTE por fuerza mayor procedan "*al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo*". También aquí la finalidad es diáfana: impedir que las ayudas públicas indirectas que se derivan del régimen de exenciones de cotización acabe incrementando las ganancias de los accionistas. Hay que recalcar que, en atención a la fecha, la limitación de reparto de dividendos es de futuro (ejercicio 2020), no de pasado (en cuanto al 2019); ahora bien, no es claro si ese texto legal se refiere al momento de generación del dividendo (2020), o al de reparto efectivo de éste (2021)

Esa regulación tiene, empero, dos excepciones. En primer lugar, se excluye de esa interdicción a las empresas 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*". Y en segundo lugar, sí podrán repartirse dividendos en el caso que las sociedades, superando esa plantilla mínima, abonen "*previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social*".

Nos topamos de nuevo con las dudas sobre el carácter retroactivo o no de esa limitación. Ciertamente si el ERTE se presenta después del 13 de mayo (cuando entra en vigor el RDL 18/2020) la administración societaria será perfectamente conocedora de que, para ahorrarse cotizaciones, deberá renunciar a repartir dividendos. Sin embargo no es tan clara la respuesta en el caso de que el ERTE hubiera sido activado en fecha anterior al amparo de la regulación del RDL 18/2020, en tanto que bien podría argüirse que si la administración y los cargos societarios hubieran conocido entonces esa limitación no habrían optado por acudir a la medida extraordinaria del art. 22 RDL 8/2020. Ahora bien, también el artículo 5.2 RDL 18/2020 limita su campo de acción a "*los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley*", por lo que –por los motivos antes expuestos- parecería entenderse que dicha limitación –y, en especial, la exoneración de cuotas- se limitaría a los ERTES instados con posterioridad al 13 de mayo y/o a las cuotas empresariales de mayo y junio) y no, a los anteriores.

Por otra parte cabrá indicar que en esa falta de pago no se computan los derivados de las situaciones de ejercicio los derechos de separación (y capitalización subsiguiente) de socios por insuficiencia del pago de dividendos en tres años que se regula en el art. 348 bis 1 LSC.

COMPENDIO NORMATIVO

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR: Art. 22 RDL 8/2020 (modificado por la DF 8ª RDL 15/2020)	*1.Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.* *En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior 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. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto*

	del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes: *a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, 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 existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.* *c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.* *d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.* *3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento especifico previsto 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 en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior* ***Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.*** *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 transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.*** *1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo*
LÍMITES TEMPORALES DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR: DA 1ª RDL 9/2020	*La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el 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 y sus posibles prórrogas.* *Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta*
PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR: Art. 1 RDL 18/2020 (modificado por la DF 13ª RDL 19/2020)	*1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.* *2. Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley*

	8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020. *Estas empresas y entidades deberán 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.* *3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.* DA 1ª RDL 18/2020: *1. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020*
ENCADENAMIENTO CON UN ERTE POR CAUSAS ETOP: Art. 2 RDL 18/2020	*1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.* *2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.* *3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.*
CONDICIONANTES FISCALES Y SOCIETARIOS PARA LOS ERTES POR FUERZA MAYOR: Art. 5 RDL 18/2020	*1. 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 regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.* *2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley 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 exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.* *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.* *Esta 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*
EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES EN ERTES POR FUERZA MAYOR (marzo y abril): Art. 24 RDL 8/2020 (modificado por la DF 1ª Uno RDL 18/2020 y la DF 8ª RDL 19/2020)	*1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, 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, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 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 alcanzará al 75 % de la aportación empresarial* *2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.* *3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la*

	Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. *4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.* *5. Las exoneraciones reguladas en este artículo 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* ***Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.*** *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 transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo (modificada por la DF 1ª RDL 9/2020) (MODIFICADA POR RDL 11/2020)*** *(…)* *2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y en los apartados 1 a 5 del artículo 25, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19*
EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES EN ERTES POR FUERZA MAYOR (mayo y junio): Art. 4 RDL 18/2020 (modificado por la DF 13ª RDL 19/2020)	*1. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 1 del artículo 1 del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas 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 tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.* *2. Las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 2 del artículo 1 quedarán 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:* *a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido 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 hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.* *b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido 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 hubiera tenido cincuenta o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. *3. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.* *Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, 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.* *4. 4. A los efectos del control de estas exoneraciones 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 correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.* *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 del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.* *5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período 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.* *6. Las exoneraciones reguladas en este artículo 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 profesionales y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones*
DISPONIBILIDAD SOBRE EXENCIONES FUTURAS: DA 1ª RDL 18/2020	*2. Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen*

2.3.3 ERTES por causas ETOP relacionadas con la pandemia

a) Ámbito objetivo de aplicación

El art. 23 RDL 8/2020 se limita a regular las peculiaridades en la tramitación de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas "*relacionadas con el COVID-19*".

Esa genérica determinación de su campo de aplicación comporta un doble interrogante respecto a los límites objetivos de la regulación extraordinaria por el coronavirus en relación a este supuesto de ERTES. Por un lado, como ya se ha indicado, parece evidente que la falta de suministros, aun siendo en principio, una causa productiva, se canaliza por el legislador a través del tipo de fuerza mayor. Pero ocurre que también emerge la duda relativa a los límites entre la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas

ETOP "*ordinarias*" (por tanto, las del art. 47 ET) y las extraordinarias, regulada en el citado art. 23 RDL 8/2020. Esta última norma no aporta excesiva claridad en esa diferenciación, limitándose a fijar como frontera la relación de la causa concurrente con el COVID-19, sin mayores concreciones. Pese a esa limitada especificación normativa parece claro que el modelo de tramitación "simplificado" aquí analizado sólo se aplica a aquellos supuestos en los que exista un nexo causal con la situación provocada por la pandemia, mientras que el resto de situaciones de crisis empresarial que obedezcan a otros motivos deberán ser articuladas por la vía del art. 47 ET. En principio, al margen de las causas estrictamente técnicas (de ciertamente compleja vinculación con la situación actual) en el caso de causas productivas u organizativas esa vinculación se antoja relativamente sencilla. Sin embargo, la cuestión devendrá más compleja cuando la causa sea estrictamente económica, en tanto que es perfectamente posible que la situación económica negativa sea previa a los efectos del coronavirus. En cualquier la carga de la prueba sobre el origen de la situación corresponderá a la empresa.

Asimismo, el apartado 2 del art. 23 RDL 8/2020 contiene una mención a ERTES que afecten a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, con remisión al procedimiento específico previsto en el art. 2 RD 42/1996 (en relación al art. 4 del RD 1043/1985), adaptando las singularidades específicas respecto a la duración del período de consultas y el carácter potestativo del informe de la ITSS. También resulta de aplicación el art. 4 RDL 9/2020 y, en consecuencia, la posibilidad de que el consejo rector asuma la decisión de aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emita la certificación "ad hoc" si no puede celebrarse telemáticamente la Asamblea General.

b) <u>Diferencias con el procedimiento ordinario</u>

El art. 23 RDL 8/2020 contempla las especificidades de los ERTES por causas ETOP relacionados con el COVID-19, previendo las siguientes diferencias en su tramitación en cuanto al contenido del art. 47 ET:

- <u>Conformación de la comisión representativa</u>.- A diferencia del art. 41.4 ET (al que remite el art. 47.1) en el caso de carencia de representación unitaria o sindical en la empresa o centro de trabajo la regulación de urgencia parece optar, en lugar del modelo dual de libre elección por la plantilla, por la prevalencia de la composición del banco social por los "*sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación*", en forma tal que sólo en el caso de "*no conformarse*" esa representación sindical la comisión se constituirá por tres personas asalariadas (no se contempla como "*máximo*", lo que puede comportar dudas cuando la plantilla no alcanza ese mínimo) de la empresa, elegidas conforme a las reglas ordinarias.

  Ese cambio de prioridades conlleva un evidente problema práctico, en relación a qué pasos debe seguir la empresa a efectos de

conformar la comisión representativa. Del texto legal parecería desprenderse que el empleador debería dirigirse en primer lugar a los sindicatos más representativos o meramente representativos a efectos de negociación. Sin embargo, ello comporta una cierta contradicción en tanto que sería aquél el que podría elegir cuál es la organización con quién quiere negociar; por tanto: elegiría los representantes de su contraparte, lo que resultaría contrario al art. 1259 CC.

Esa contradicción debe ser solventada desde mi punto de vista "ad causam" en función de dos parámetros: a) valorando el elemento finalista perseguido por la norma (en consecuencia, la perentoriedad y agilidad de la tramitación; y b) la buena fe contractual, a la que mandata el art. 47.1 ET. Por tanto, en mi opinión la omisión del trámite de comunicación a los sindicatos con capacidad para negociar no podría comportar la nulidad del ERTE, salvo que se acreditara que con ello la empresa ha intentado constituir una interlocución más conforme con sus intereses. Pese a ello el Criterio SGON-929CRA de la Dirección General de Trabajo parece haber optado por una hermenéutica más rígida indicándose la posibilidad de solicitud de la información correspondiente de la representatividad a la Administración correspondiente y/o de remisión de un escrito a las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial o formular una consulta ante la comisión paritaria de éste. A ello se añade que, en todo caso, la participación de los sindicatos legitimados en el período de consultas resulta potestativa por lo que su ausencia ningún efecto podrá tener en relación a la adecuación a legalidad del período de consultas.

En todo caso, el resto de previsiones del art. 41.4 ET (composición de la comisión representativa en supuestos de afectación de uno o varios centros de trabajo, legitimaciones para formar parte de la misma, número máximo de componentes, etc.) son plenamente aplicables, como se deriva del citado Criterio SGON-929CRA.

Por otra parte, el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa se reduce de siete a cinco días.

- Período de consultas.- El artículo 23. 1 b) RDL 8/2020 reduce también el plazo máximo de duración, que pasa a ser de siete días en lugar de los quince del art. 47.1 ET.
- Informe de la ITSS.- Como ya hemos visto ocurre con los supuestos de fuerza mayor, dicho informe pasa a ser en la regulación excepcional de carácter potestativo y no forzoso, limitándose también el plazo de emisión a siete días (aunque en este caso los efectos de un informe desfavorable limitaría sus efectos al proceso de oficio del art. 148 b) LRJS).

Cabe observar que son sólo estos (junto con las especificidades de causalidad antes analizadas) los aspectos en los que la normativa excepcional contempla singularidades, concurriendo respecto al resto de procedimiento una remisión expresa al "*procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes*". En consecuencia, se rigen por el articulo 47 ET y los artículos 16 a 24 RD 1483/2012 aspectos como el

requisito de comunicación inicial a la autoridad y su contenido, la determinación de la Administración competente, la tramitación administrativa de dicho informe, la información a suministrar por la empresa a los representantes de la plantilla, el sometimiento de la negociación al principio de buena fe con el objetivo finalista de alcanzar acuerdo, el posible sometimiento a medidas autocompositivas, las legitimaciones para la validez del acuerdo, las notificaciones del empleador a la finalización del período de consultas y el plazo máximo para ello, el régimen de impugnaciones judiciales y la presunción legal de causalidad en el caso de alcanzarse un acuerdo.

c) Vigencia temporal

Como ocurre con los ERTES derivados de fuerza mayor, la vigencia de la regulación extraordinaria para las causas ETOP se contemplaba "de pasado" en la DT 1ª RDL 8/2020 (expedientes iniciados o comunicados después del 18 de marzo, no los anteriores) y "de futuro" en el art. 28 RDL 8/2020 (hasta el fin de la actual situación extraordinaria). Pero esta última norma no contemplaba una fecha concreta de finalización de los ERTES aprobados a lo largo de la vigencia de la normativa especial. Como se ha visto, la DA 1ª RDL 9/2020 vino a fijar como fecha limite la del fin del estado de alarma; pero lo hizo únicamente respecto al art. 22 RDL 8/2020 (fuerza mayor) y no para el art. 23 (causas ETOP). En consecuencia, parecía claro que este tipo de ERTES podía mantener su vigencia más allá de la fecha en que finalice la declaración del estado de alarma. En este caso resultaría posible acudir a la DF 10ª RDL 8/2020 (modificada por la DF 1.17 RDL 11/2020) conforme a la cual "*las medidas previstas en el presente real decreto-ley mantendrán su vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma*", con posibilidad de prórroga gubernativa. De nuevo aquí emergía la contradicción entre el mantenimiento de la vigencia del art. 23, conforme al art. 25 RDL 8/2020, y la limitación de la duración de los ERTES en vigor a lo largo del período de alarma, en tanto que "*la situación extraordinaria derivada del COVID-19*" pude prolongarse mucho más allá de dicho momento.

Sin embargo, el posterior RDL 18/2020 ha venido a establecer una fecha concreta de vigencia: el 30 de junio, con posible ampliación decidida por el Consejo de Ministros. Ahora bien, del redactado del art. 2.1 de dicha norma parece diferirse que sus previsiones se limitan a los ERTES "*iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley* (13 de mayo) *y hasta el 30 de junio de 2020*" (esencialmente, los inicialmente previstos como fuerza mayor, posteriormente reconvertidos). Por tanto, bien podría entenderse que a los anteriores a 13 de mayo se les aplica la regla general del art. 25 RDL 8/20202 (por tanto, la finalización de "*la situación extraordinaria derivada del COVID-19*")

Pese a ello, el posterior precepto no hace en este caso mención alguna –a diferencia de los de fuerza mayor- a la posibilidad de que la empresa acuerde levantar la suspensión de contratos o reintegrar las jornadas completas, en forma total o parcial, en el caso que desaparezcan las causas generadoras del ERTE, durante la duración del estado de alarma. Sí se ha

previsto, como ya se ha analizado, la novación de un ERTE por causas de fuerza mayor a otro por causas ETOP (aunque no, el escenario contrario).

COMPENDIO NORMATIVO

SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ETOP: Art. 23 RDL 8/2020	*1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:* *a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.* *En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.* *b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.* *c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.* *2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento especifico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior* ***Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.*** *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 transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.*** *1. No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo*
NOVACIÓN DE ERTES POR FUERZA MAYOR EN ERTES ETOP: Art. 2 RDL 18/2020	*1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.* *2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.* *3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.* *4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma*

2.3.4 ERTES en empresas concursadas

Como no podía ser de otra forma práctica habitual de los concursos acreedores se ha vista también alterada por la legislación extraordinaria derivada de la crisis sanitaria. En forma significativa el art. 43 RDL 8/2020 previó que durante la vigencia del estado de alarma, el deudor que se encontrara en estado de insolvencia no tendría el deber de solicitar la declaración de concurso, sin que se admitieran esas solicitudes hasta los tres meses posteriores al fin de la vigencia del RD 463/2020. Esa medida ha sido dejada sin efecto por la Disposición Derogatoria Única del 16/2020.

Pero al margen de ello esa adaptación normativa también es apreciable respecto a los ERTES, en tanto que las suspensiones de contratos y reducciones de jornada colectivas son conocidas por los jueces de lo mercantil. Pues bien, el RDL 8/2020 en su DA 10ª, introducida ex novo por la DF 1ª RDL 11/2020, declaró la inaplicación transitoria del procedimiento del art. 64 LCon (actualmente vigente), remitiendo al previsto en el art. 47 ET, con las particularidades de los artículos 22 y 23 RDL 8/2020 (lo que incluye los supuestos de fuerza mayor del primero). La justificación aducida en la exposición de motivos del RDL 11/2020 es permitir que "*estas empresas puedan acceder en las circunstancias actuales a un ERTE cuando hayan sido afectadas por la situación derivada del COVID-19*". En consecuencia, durante este período excepcional se sustrae de la jurisdicción mercantil la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, "retornándose" al ámbito decisorio de la empresa concursada (aunque, como se verá a continuación, con participación activa de la administración concursal y del propio juez del concurso a efectos en este último caso de notificación), resultando de aplicación el procedimiento previsto en los artículos 22 y 23 RDL 8/2020.

A dichos efectos se regulan concretas singularidades en su tramitación:

- Se requiere la autorización de la administración concursal a efectos de solicitud de declaración de existencia de fuerza mayor o la comunicación de inicio del período de consultas por causas ETOP. Dichos trámites iniciales podrán ser cumplimentados por la propia administración concursal "*según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales*".
- Asimismo la administración concursal será parte en el período de consultas
- En el caso de que el ERTE responda a causas ETOP –no así, fuerza mayor- si no existe acuerdo la notificación final corresponderá a empresa previa autorización de la administración concursal o, en su caso, por esta última.
- El juez del concurso deberá ser informado en forma inmediata y por medios telemáticos de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.

Cabe observar, empero, que lógicamente estas medidas sólo operarán en el caso de que el ERTE obedezca a las situaciones de fuerza mayor tipificada en el art. 22 RDL 8/2020 o a causas ETOP relacionadas con la crisis sanitaria. Por tanto, no parece existir problema en que si el motivo de adopción de las medidas de suspensión contractual o reducción de jornada derivan de la

situación económica previa de la empresa siga operando plenamente el procedimiento ordinario previsto en el actualmente vigente art. 64 LCon (lo que comportará, en su caso, la inaplicación de exoneración de cuotas).

El régimen transitorio de esta regulación singular está contemplado en la DT 4ª RDL 11/2020. Se indica así que los autos dictados por el juez de lo mercantil antes del 1 de abril tendrán plena eficacia a efectos de constituir hecho causante de las prestaciones de desempleo. En el caso que se hubieran efectuado solicitudes de ERTES en el juzgado de lo mercantil antes de dicha fecha sin que se hubiera dictado auto, el juez del concurso deberá remitir la solicitud a la autoridad laboral, continuándose la tramitación conforme a lo preceptuado en los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, aunque se afirma también que "*las actuaciones previamente practicadas y el periodo de consultas que estuviera en curso o se hubiera celebrado conservarán su validez a los efectos del nuevo procedimiento*".

Esa sustracción del ámbito decisorio del juez de lo mercantil de las competencias para acordar un ERTE por causa relacionada con el COVID-19 ha comportado algunas reflexiones que sustentan la inconstitucionalidad de la medida, en tanto que un real decreto ley viene a modificar una ley orgánica. Discrepo de esa interpretación. En efecto, es cierto que el artículo 86 ter LOPJ extiende la jurisdicción de lo mercantil a "*las acciones sociales que tengan por objeto la* (…) *suspensión colectivas de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado*". Ahora bien, al margen de las dudas que aparecen en relación a si los contenidos estrictamente procesales de una ley orgánica desarrollan derechos fundamentales y gozan de los privilegios del art. 81 CE (STC 22/1986), cabrá reseñar que la legislación de excepción no detrae del "conocimiento" de esos asuntos a los jueces concursales, en tanto que, por un lado, se contempla la forzosa comunicación y, por otro como veremos posteriormente, les dota de la competencia a efectos de impugnación (aunque, no en todos los supuestos). Aún y así no son claras las atribuciones de los órganos jurisdiccionales de lo mercantil, subsistiendo el interrogante de si, una vez notificada la resolución final o el acuerdo, pueden ejercer un derecho de control, denegando su validez.

Se prevé asimismo un nuevo marco regulador de la impugnación de las correspondientes decisiones que analizaremos en el posterior apartado 4.5.

En todo caso, esa situación excepcional parece estar vigente mientras perviva los ERTES COVID de los artículos 22 y 23 RDL 8/2020; por tanto, hasta el 30 de junio o su posterior prórroga.

COMPENDIO NORMATIVO

ERTES EN EMPRESAS CONCURSADAS: DA 10ª RDL 8/2020, TRAS LA DF 1ª RDL Y LA DT 4ª RDL 11/2020	*DA 10ª RDL 8/2020 (MODIFICADA POR LA DF 1ª RDL 11/2020):* *1. Las medidas previstas en este capítulo para los procedimientos de suspensión de contrato y reducción de jornada por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, serán de aplicación a las empresas en concurso, siempre y cuando concurran los presupuestos de hecho contemplados en los artículos 22 y 23.* *2. Se entenderá normativa reguladora a los procedimientos referidos en el apartado anterior la prevista en el 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, con las especialidades previstas en los artículos 22 a 28 y disposición adicional sexta de este real decreto-ley, sin que resulte de aplicación el procedimiento del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.*

	3. No obstante, resultarán aplicables a la tramitación y resolución de dichos procedimientos las especialidades siguientes: *a) Las solicitudes o comunicaciones de los expedientes deberán ser formuladas por la empresa concursada con la autorización de la administración concursal, o por la administración concursal directamente, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales.* *b) La administración concursal será parte en el período de consultas previsto en el artículo 23 de este real decreto-ley.* *c) La decisión de aplicación de las medidas sobre suspensión de contratos o reducción de jornada, en los supuestos previstos en dicho artículo 23, deberá contar con la autorización de la administración concursal o ser adoptada por esta, según el régimen de intervención o suspensión de facultades patrimoniales, en caso de que no se alcance acuerdo al respecto en el periodo de consultas.* *d) En todo caso, deberá informarse de forma inmediata de la solicitud, resolución y medidas aplicadas al juez del concurso, por medios telemáticos.* *e) En los supuestos del apartado 1 del artículo 47.1 párrafos 10, 15 y 16 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 y del apartado 6 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, será el juez del concurso el que conozca de las impugnaciones a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.* *g) En los supuestos del apartado 5 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre,, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social* *DT 4ª RDL 11/2020:* *1. Si a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley se hubiera dictado auto por el juez del concurso acordando la aplicación de las medidas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, la resolución judicial tendrá plenos efectos para el reconocimiento de las prestaciones previstas en el capítulo II de esa norma legal.* *2. Las solicitudes presentadas en las que no se haya dictado resolución por el juez del concurso deberán remitirse a la autoridad laboral y continuarán su tramitación por el procedimiento y con las especialidades previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. Las actuaciones previamente practicadas y el periodo de consultas que estuviera en curso o se hubiera celebrado conservarán su validez a los efectos del nuevo procedimiento*

2.3.5 Garantías de las personas asalariadas duración de los contratos temporales, compromisos de empleo y despidos

Como antes se apuntaba la regulación de un modelo simplificado de tramitación de ERTES, con menos garantías de las ordinarias por motivos de urgencia junto con la exoneración de cuotas empresariales, ha intentado ser compensada por el legislador a través de tres previsiones específicas, con la finalidad de evitar en lo posible usos abusivos o fraudulentos. Por un lado se ha pretendido no afectar negativamente a la duración de los contratos temporales y, por otro, se han regulado dos garantías de pervivencia del empleo: una posterior a la finalización del estado de alarma (mantenimiento del empleo en los seis meses posteriores) y otra transitoria a lo largo del estado de alarma (falta de justificación de despidos por razones de fuerza mayor o causas ETOP).

a) Efectos de los ERTES sobre los contratos temporales

Aunque el RDL 8/2020 no hizo mención de ningún tipo a los efectos sobre la contratación a término, sí lo hizo el posterior RDL 9/2020 en su artículo 5.

Conforme a dicha norma en el caso de ERTES suspensivos –por tanto, se excluyen por omisión los supuestos de reducción de jornada- todos los contratos temporales (con inclusión expresa de "*los formativos, de relevo e interinidad*") se interrumpen mientras dure la suspensión contractual. En consecuencia, cuando el ERTE entra en vigor se abre un paréntesis en la duración del tiempo pactado que finaliza cuando la plantilla se reintegre en su puesto de trabajo. Se cubre así, al menos en relación a la situación extraordinaria, un cierto vacío legal respecto a los efectos de las suspensiones contractuales en el caso de contratos a tiempo cierto, equiparando a éstos con los vínculos laborales indefinidos (en relación al principio de no discriminación del Acuerdo Marco comunitario y el art. 15.6 ET).

Ese mismo efecto suspensivo resulta aplicable respecto a "*los periodos de referencia*", lo que parece aludir a los tres años de duración ampliables en doce meses de la obra o servicio, los seis meses en un periodo de doce meses (ampliables por convenio) del contrato eventual y al período máximo de veinticuatro meses en un período de treinta meses de los encadenamientos de contratos del art. 15.5 ET, aun siendo posible otras hermenéuticas respecto a este último.

Es preciso hacer una aclaración que se deriva claramente de la norma: esa suspensión de la duración de los contratos temporales no es universal, al quedar limitada estrictamente a aquellos casos en los que a lo largo del estado de alarma la empresa ha optado por un ERTE de los regulados en los artículos 22 y 23 RDL 9/2020.

Por otra parte, es obvio que esta suspensión no rige en el caso de contratos fijos discontinuos y fijos periódicos, al tener ambos supuestos la condición de indefinidos.

No deja de ser un tanto sorprendente, dicho sea de paso, que una previsión similar no se haya contemplado en la ley en relación a la duración del período de prueba, máxime cuando las suspensiones de los contratos de trabajo por causas de fuerza mayor o motivos ETOP no están expresamente regulados en la disponibilidad de las partes en el art. 14.3 ET.

La vigencia de esta medida, conforme a la DF 3ª RDL 9/2020, tras la modificación experimentada por la DF 2ª RDL 18/2020 se fija hasta el 30 de junio (con posibilidad, en su caso, de prórroga de mantenerse la actual regulación sobre ERTES). Pese a ello no creo que esa fecha deba ser aplicada en términos absolutos y universales, al concurrir un nexo causal con el ERTE. Por tanto, en aquellos casos en los que se haya producido una desafectación con fecha previa la suspensión no alcanzará el 30 de junio, sino que habrá finalizado en el momento en que se recuperó la actividad (lo que, sin embargo, puede conllevar alguna duda en aquellos supuestos en que se pase de un ERTE total a otro parcial con reducción de jornada).

Pero ¿qué ocurre si la empresa extingue un contrato temporal sin tener en cuenta la suspensión durante todo el período de suspensión del contrato que se prevé en el art. 5 RDL 9/2020? En mi opinión la omisión del paréntesis legal es susceptible de afectar en forma diferenciada a cada una de las modalidades de contratación a términos.

Así, en los supuestos de contratos eventuales por circunstancias de la producción la duración en términos absolutos de los mismos –con

independencia del período de prestación real de actividad- deberá ser la pactada, con la adición del tiempo en que ha permanecido en vigor el estado de alarma. En el caso de que la empresa comunique la extinción omitiendo dicha ampliación nos hallaremos ante una finalización ante tempus, que podrá ser considerada como un despido.

Puede sin duda plantearse la duda en relación a cuál es la situación si, una vez finalizada la duración del ERTE, recobrando por tanto el contrato eventual su plena efectividad, las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que dieron lugar a su celebración han desaparecido. En ese escenario parece lógico pensar que la empresa deberá acudir a la vía extintiva del art. 52 c) ET –o en su caso, del art. 51- del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, la referencia normativa a "*los periodos de referencia*" conlleva que si el empleador ha integrado al tiempo pactado la posterior suspensión por un ERTE, el mantenimiento del período adicional generado por dicha causa no conlleva que una vez superado el término pactado el contrato haya devenido en indefinido.

A una conclusión similar cabe llegar respecto a los contratos formativos del art. 11 ET, máxime cuando el actual marco legal ya prevé tanto para el contrato en prácticas como para el de formación y el aprendizaje la suspensión en los casos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Más compleja es la situación que pude generarse respecto a la modalidad de obra o servicio determinado. Y ello porque en principio en este caso concurre por definición un incertus quando respecto a la fecha de finalización, al supeditarse la misma al fin de la obra o servicio. Obviamente si el objeto del contrato no ha finalizado en el momento en que lo haga el estado de alarma, el vínculo contractual seguirá manteniendo su vigencia hasta que aquél se cumpla, en forma tal que una extinción anterior a dicho momento conllevará también una finalización ante tempus del contrato (por tanto, un despido). Sin embargo, la respuesta puede ser más compleja en aquellos casos en los que la prestación laboral formalizada a través de esta modalidad va relacionada con una contrata, si cuando finalice la actual situación de restricción de actividades, la principal se halla en una situación de crisis. Si como resultado de esa hipótesis se pone fin a la contrata, también se extinguirá el contrato laboral por obra o servicio (como indirectamente se deriva también de la modificación experimentada tras el RDL 18/2020 en cuanto al cómputo de la plantilla respecto a la cláusula de mantenimiento del empleo). Sin embargo, si lo que acaece es una disminución del volumen de la contrata, corresponderá a la contratista adaptar su plantilla en misión a través de una extinción por la vía de los artículos 51 o 52 c) ET.

También aparecen evidentes dificultades interpretativas respecto a los efectos de la suspensión en relación a la extinción del contrato de interinidad. En efecto, en cualquiera de los subitpos de este tipo de contrato la actualización de la condición extintiva pactada (reincorporación del trabajo sustituido o cobertura de la vacante en el sector público o en el privado) comporta su finalización, en forma tal que el mantenimiento del

vínculo contractual ex post determina –salvo supuestos esporádicos- la novación en un vínculo indefinido. Es por ello que la existencia de una suspensión contractual durante la vigencia de la relación laboral en nada afecta a la finalización del contrato. Por eso resulta un tanto incomprensible la expresa mención del art. 5 RDL 9/2020 a la interinidad (máxime cuando no concurre aquí ningún período de referencia), pudiéndose producir la situación en que, en el período de "recuperación" del ERTE, coincidan la persona sustituta y la persona sustituida o la que ha cubierto el mismo puesto de trabajo (lo que en otras circunstancias determinaría el carácter indefinido del vínculo laboral). Es más, podría también entenderse que una comunicación extintiva en el momento del advenimiento de la causa de temporalidad sin respetar dicha "prórroga" es asimilable a un despido por finalización ante tempus. En todo caso, parece evidente que el plazo de tres meses para la cobertura de vacantes en las empresas privadas del art.2 b) segundo párrafo RD 2720/1998, también se ampliaría en función de la duración previa del ERTE. Y a idéntica conclusión cabría en principio llegar en las Administraciones públicas en relación al plazo de tres años del art. 79 EBEP, aunque en este caso la conocida jurisprudencia flexibilizadora de dicho precepto conllevaría la inexistencia de consecuencias prácticas.

Cabe observar en este sentido que el Criterio de la Dirección General de Trabajo del 1 de abril de 2020 (DGT-SGON850CRA) ha interpretado que en los contratos sometidos a condición y no a término (obra o servicio o interinidad), la actualización de aquella determina el fin del contrato, sin que sea exigible su extensión temporal por el período de inactividad derivada de un ERTE.

Otro supuesto de complejos efectos –también citado expresamente en el art. 5 RDL 9/2020- es el del contrato de relevo. Pese a la poca clara regulación de dicha modalidad por el efecto reflejo con la jubilación parcial, se deriva del art. 12.7 ET su nexo causal con ésta, en forma tal que cuando el relevado accede a la jubilación definitiva finaliza –si el vínculo era temporal- el contrato de relevo. Sin embargo, el acceso al retiro de aquél no se ve demorado por el hecho de que en el ínterin haya estado afectado por un ERTE (al operar la edad de jubilación como dies ad quem). Por tanto, podría ser posible que el relevista continuara prestando servicios después de la jubilación del relevado recuperando el período de paréntesis anterior. Un escenario que puede devenir aún más complejo si éste último ha compactado inicialmente toda la jornada a tiempo parcial.

A todo ello cabe añadir la problemática derivada de los efectos que esa prórroga de la vigencia de los contratos temporales puede tener en determinadas relaciones que se caracterizan intrínsecamente por una duración a tiempo cierto vinculada con temporadas (deportistas profesionales), cursos (específicas funciones docentes, al margen de las expresamente reguladas en la DA 12ª RDL 11/2020 y la DA 14ª RDL 15/2020) o actuaciones, giras o producciones (artistas, sector audiovisual, etc.), así como sobre los contratos temporales vinculados a una ETT (supuesto en el que el Criterio de la Dirección General de Trabajo de 11 de abril de 2020 DGT-SGON-850CRA ha equiparado plenamente a cualquier contrato temporal a estos efectos)

b) Compromiso de mantenimiento del empleo

Conforme a la DA 6ª RDL 8/2020 en su redactado inicial los ERTES extraordinarios que en él se regulan estaban condicionados "*al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad*". El mensaje del legislador a los empresarios fue inicialmente claro: "la disminución de garantías de sus plantillas y la exoneración de cuotas consiguiente no es un cheque en blanco… una vez se supere la situación actual están obligados a mantener temporalmente el nivel de empleo durante seis meses".

Sin embargo, el parco contenido de dicho precepto provocó múltiples interrogantes. Es por ello que esta norma ha tenido dos aportaciones legales posteriores: por un lado la DA 14ª RDL 11/2020, introdujo determinadas matizaciones especialmente por lo que hace a su aplicación en actividades de temporadas; por otro, la DF 1ª 3 RDL 18/2020 ha venido a modificar íntegramente su redacción inicial, dando respuesta a muchas de las dudas que mereció el texto inicial. Cabe observar en todo caso que pese a que esta última no deroga los contenidos del RDL 11/2020, las redacciones no son idénticas.

Pese a ello, en lo substantivo el sometimiento de las empresas que han adoptado un ERTE derivado de la pandemia al compromiso de mantenimiento del empleo a lo largo de seis meses sigue en vigor, aunque con el siguiente régimen regulador:

- Ámbito material de aplicación.- En la redacción originaria del RDL 8/2020 no se establecía mención alguno en cuanto a qué tipo de ERTE derivado del COVID se aplicaba. Sin embargo, se indicaba en la exposición de motivos del RDL 8/2020 se anudaba la exoneración de cuotas con el compromiso de mantenimiento de empleo. De ahí se dedujo por algún comentarista que en tanto que dicha exoneración sólo opera en los ERTES de fuerza mayor, la cláusula de pervivencia en el empleo limitaba sus efectos a dicho supuesto. Ese mismo criterio se mantuvo en las respuestas a diferentes consultas por la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2020 (DGT-SGON-850CRA) y de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA) que identifican las "*medidas laborales excepcionales*" a las que hacía mención la DA 6ª con la fuerza mayor. Aunque en su momento no compartí esa hermenéutica el hecho cierto es que en la redacción vigente después del RDL 18/2020 es indudable que el compromiso de empleo se limita únicamente a los ERTES por fuerza mayor, como se desprende de su referencia expresa y única al art. 22 RDL 8/2020.

  Por otra parte hay que llamar la atención sobre el hecho que la DA 10ª RDL 8/2020 en su actual redacción no sólo remite a la plena aplicación a las empresas concursadas de sus artículos 22 y 23 y al artículo 47 ET, también lo hace a la DA 6ª, por tanto, a los compromisos de mantenimiento del empleo. Ello se justifica en la exposición de motivos del RDL 11/2020 "*para asegurar que solo aquellas empresas concursadas que resulten viables puedan acogerse a los beneficios que estas medidas suponen*", lo que comporta que el ámbito de aplicación de la medida quede posiblemente muy limitado. Sin embargo, como luego se verá, el RDL 18/2020 libera del compromiso a "*aquellas empresas en las que*

concurra un riesgo de concurso de acreedores''. Nos hallamos ante un trato diferenciado un tanto incomprensible, en tanto que las empresas incursas en un concurso han de mantener la plantilla –como también, en su caso, las que procedan a la subrogación de personal-, lo que no ocurre con las mercantiles en situación preconcursal.

- Determinación de la plantilla en de reanudación de la actividad.- Otra duda que surgió de la redacción inicial era la concreción del ámbito personal de aplicación de la cláusula de mantenimiento del empleo: ¿se refería la norma a toda la plantilla o únicamente a quiénes hubieran sido afectados por el ERTE? Esta última interpretación fue la efectuada en el Criterio de la Dirección General de Trabajo de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA) y ha sido la finalmente adoptada tras el RDL 18/2020, en el que el ámbito de comparación remite a ''*las personas afectadas por dichos expedientes*''. En consecuencia, el mantenimiento del empleo es predicable sólo de estas personas, no de la totalidad de la plantilla.
  También se planteó el interrogante relativo a si en la'' foto'' inicial de la plantilla se integraban o no las personas con contratación temporal en el momento de adopción del ERTE. La citada DA 14ª RDL 11/2020 aclaró que los contratos temporales se integraban plenamente a efectos de determinación de la plantilla afirmándose que ''*las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos*''.
- Cálculo del periodo de seis meses.- Aunque el RDL 8/2020 fijó como dies a quo el de la reanudación de la actividad tras el ERTE, no era claro qué ocurría si el reingreso de las personas asalariadas o la recuperación de la jornada a tiempo completo no se efectuaba íntegramente para todas las personas afectadas, si no que se sometía a un escalado en función de las necesidades de la empresa (debiéndose recordar que ya antes de la instauración de la figura de la ''*fuerza mayor parcial*'', la Administración laboral había ya aceptado esa posibilidad). Esta situación ha sido ahora regulada por el RDL 18/2020, tomando como fecha de inicio la correspondiente al momento de ''*la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla*'' (en sentido contrario al fijado por la Dirección General de Trabajo en su circular DGT-SGON-850CRA).
  Ello aboca, en relación a las reflexiones del anterior párrafo, a una conclusión adicional: los seis meses no operan con carácter general para todos los afectados, sino que deviene individual para cada uno de ellos.
- Supuestos no integrados en la garantía legal de empleo.- Con todo la mayor problemática práctica apareció inicialmente en relación a si la comparación entre el inicio y el final de semestre debía ofrecer idéntico resultado o bien existían supuestos en los cabía la extinción en el ínterin. Fue esa una cuestión fuertemente discutida desde determinados sectores cuya actividad se caracteriza esencialmente por la temporalidad, en tanto que el RDL 8/2020 nada indicaba al respecto.
  Dicha situación fue inicialmente abordada por el RDL 11/2020, que optó por establecer dos reglas: una general y otra particular. Por lo que hace

a la primera se afirmaba que "*el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación*". Y respecto a la excepción particular indicó en forma genérica que debían tenerse en cuenta "*las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable*" y singularmente "*las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual*". Era ésta una singularización ciertamente insólita en tanto que aunque ciertamente en las actividades del sector del espectáculo rige una notoria estacionalidad, no es esa una exclusiva del mismo, al existir otros muchos sectores –especialmente, la hostelería y el campo- en la que también rige. En todo caso, la referencia genérica del precepto permitía, más allá de las citas particulares, hacer una lectura integradora de todas las actividades oscilantes en cuanto al tiempo, como se deriva del Criterio de la Dirección General de Trabajo de 7 de abril de 2020 (DGT-SGON-863CRA).

Una regulación similar, aunque no idéntica, se observa en el actual apartado 3 de la DA 6ª RDL 8/2020 tras la modificación introducida por el RDL 18/2020, al hacerse ahora mención a que el compromiso de mantenimiento del empleo "*se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo*". Como anteriormente se ha indicado la última norma citada no ha derogado la regulación del RDL 11/2020, por lo que ambas son invocables.

Asimismo la nueva redacción de la DA 6ª RDL 8/2020 hace una nueva mención a la contratación temporal, afirmando que no concurrirá incumplimiento del compromiso de empleo "*cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación*". Aunque esta última afirmación pueda parecer confusa parece que está diseñada para aquellos casos en los que tras la reanudación de la actividad la obra o el servicio objeto del contrato ha perdido su vigencia (piénsese en la pérdida de una contrata). Por otra parte, en cuanto al contrato eventual y su extinción parece lógico que deberá tenerse en cuenta a dichos efectos la ampliación de duración del tiempo pactado que se deriva del art. 5 RDL 9/2020.

Sin embargo, cabe preguntarse quién determinará esa adaptación a esos concretos sectores o empresas. Obviamente sería lógico pensar que esa redacción abierta abre las puertas a un futuro desarrollo reglamentario o su disponibilidad por comunidades autónomas[13] o

[13] .- Véase la Circular informativa de la Consejería de modelo económico, turismo y trabajo de les Illes Balears sobre inclusión de fijos discontinuos en los expedientes de regulación

administraciones locales. Antes de la firma del acuerdo tripartito del que surgió el RDL 18/2020 aparecieron en los medios informaciones en relación a su concreción en la Comisión de Seguimiento tripartita laboral que se regula en la DA 2ª del citado real decreto. Cabrá observar, sin embargo, que esa capacidad no está expresamente contemplada, más allá de una genérica referencia a la necesaria y previa consulta, con suficiente antelación sobre "*la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera*" (entre las que se encuentra, más no sólo, el compromiso de empleo). Podría diferirse de dicho redactado –aunque no es claro- que la voluntad del legislador pasa por un desarrollo reglamentario previamente consensuado con los agentes sociales. Pero también podría entenderse que esa determinación pudiera efectuarse por la TGSS en el reconocimiento de las exoneraciones. Con todo, cabe también otra posibilidad: que la concreción de ese inicialmente "numerus apertus" se deje en manos de jueces y tribunales en relación a acciones posteriores de las personas afectadas en caso de demanda tras la extinción, lo que generaría indudables incertidumbres en los primeros momentos.

Por otra parte, la nueva redacción de la DA 6ª RDL 8/2020 tras el RDL 18/2020 contiene ahora una relación más pormenorizada de las situaciones extintivas que deberán incluirse en la comparación semestral de la plantilla, haciendo mención al "*despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora*" A lo que se añaden también "*el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo*".

Pero esa enumeración de supuestos da lugar a evidentes incógnitas. De entrada parece derivarse una certeza: sí se considerará incumplida sensu contrario la obligación legal en el caso de despido declarado improcedente. Más tras dicha evidencia aparecen los enunciados interrogantes, en tanto que no es claro si nos hallamos ante un listado que tenga la condición de numerus clausus. Y ello determina la ausencia de respuestas ciertas en situaciones como los despidos colectivos u objetivos. Por tanto: ¿podrá la empresa despedir por una situación de crisis o derivada de la situación con posterioridad al estado de alarma o circunstancias personales de la persona asalariada devenidas en los seis meses posteriores? El silencio de la ley (obsérvese que sólo se refiere al "*despido disciplinario*") parece conllevar una respuesta negativa, al no incluirse en las situaciones excepcionadas. En todo caso, volveremos en las siguientes páginas sobre este tema en el análisis de los efectos del incumplimiento del compromiso de empleo.

Asimismo parece que no se excluyen de la comparación cuantitativa las extinciones derivadas de incumplimientos empresariales del art. 50 ET, ni las derivadas de movilidades geográficas o modificaciones sustanciales de la plantilla (máxime cuando, conforme a la reciente doctrina del TJUE, dichos supuestos son situaciones asimiladas a efectos

temporal de empleo y aplicación de la disposición adicional sexta del real decreto ley 8/2020.

del cómputo de personas afectadas en despidos colectivos). No se contemplan tampoco las dimisiones de las trabajadoras y los trabajadores, ni las extinciones de mutuo acuerdo, ni las derivadas de la voluntad empresarial de poner fin al período de prueba.

Quizás las intenciones del legislador a este respecto deriven de la respuesta dada en su momento por la Dirección General de Trabajo a una consulta formulada por la CEOE en fecha 11 de abril, en la que se reseñaba que "*la empresa deberá mantener el empleo de manera que no podrán producirse extinciones- sin perjuicio, por tanto de suspensiones o reducciones de jornada-, salvo aquellas que resulten ajenas a la voluntad del empresario o que se puedan resolverse valida y lícitamente por la concurrencia de las causas previstas en el artículo 49.1.c), teniendo en cuenta, no obstante, lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 a propósito de la extensión del periodo suspendido, debiendo en caso contrario reintegrarse las cuotas dejadas de ingresar*".

Y a ello cabe añadir otro interrogante: ¿el derecho al mantenimiento del empleo es subjetivo de las personas afectadas o bien es meramente cuantitativo? Podría pensarse que tras el cambio experimentado por el RDL 18/2020 y su referencia a "*las personas afectadas por dichos expedientes*" así como la mención a las excepciones mencionada por su índole esencialmente personalísima, la correcta hermenéutica es la primera. Sin embargo, no parece que ese subjetivismo sea acorde con una interpretación teleológica, puesto que aquello que se deriva de la norma es una garantía de empleo general. En otras palabras: el quid pro quo subyacente es que a cambio de las exenciones de las que ha gozado el empleador a lo largo del estado de alarma, no es posible en medio año incrementar el desempleo. Por ello, si esta segunda es la respuesta adecuada, no parece existir problema para que, aun habiéndose extinguido el contrato por alguna de las causas no exepcionadas, la vacante sea cubierta por otra persona.

- <u>Exclusión de empresas en riesgo de concurso</u>.- Una novedad introducida por el RDL 18/20202 ha sido la exoneración del compromiso de empleo de "*aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*". Pues bien, dicho artículo 5.2 LCon determina la aplicación de la presunción de insolvencia en aquellos casos establecidos en el art. 2.4 LCon ("*sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor*", "*existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor*", "*alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor*" e "*incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades*"). Es evidente que se trata de una redacción genérica y que puede dar lugar a subjetivismos interpretativos. Ahora bien, habrá que reseñar que el

artículo 5.2 contiene una presunción iuris tantum, por lo que cabría inferirse una inversión de las reglas de la carga de la prueba; por tanto, será quién niegue la situación de riesgo de concurso quien deberá probarlo, mientras que a la empresa le bastará con acreditar la concurrencia de alguna de las situaciones descritas.

- Formalización.- Ni la DA 6ª RDL 8/2020 ni ninguna de las normas posteriores nada dice respecto a si dicho compromiso debe o no formalizarse en el momento de presentación del ERTE, aunque así lo han entendido diversas circulares administrativas. Es más, si acudimos a la exposición de motivos del RDL 11/2020, en su referencia a los ERTES de empresas concursadas, podremos comprobar cómo se hace mención a su "*presentación*". De ahí que es posible preguntarse si la omisión de presentación de dicho compromiso de empleo en el momento de notificar el ERTE a la autoridad laboral puede ser causa de impugnación.

Con todo, el mayor interrogante en la regulación inicial del compromiso de empleo es la determinación de qué ocurre en el caso de que el empleador que se ha acogido a un ERTE extraordinario no respete la obligación legal de mantenimiento de empleo en los seis meses posteriores a la de reanudación de la actividad. Es ése un escenario muy verosímil si se tienen en cuenta las más que previsibles consecuencias económicas que la actual situación puede generar en un futuro, al menos inmediato (lo que explicaría la inclusión en el RDL 18/2020 de la referencia a las situaciones de riesgo de concurso). Pues bien, ninguna de las dos normas iniciales señalaban nada al respecto. Se apuntó inicialmente por algún comentarista que en esos casos el empleador estaría obligado a reintegrar en la TGSS las aportaciones de cotización del art. 24 RDL 8/2020. Sin embargo, era ésa una posibilidad que no estaba expresamente regulada por lo que, dado su carácter en principio sancionador, la inexistencia de una tipificación expresa sería contraria al principio de legalidad. Pero la actual redacción de la DA 6ª RDL 8/2020, después del RD 18/2020 sí ha venido a regular esa posibilidad, afirmándose al respecto que "*las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar*". Pese a ese intento de clarificación surge una nueva duda: ¿qué debe entender por "*la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas*"?.. . ¿esa "*totalidad*" se refiere a las cuotas (marzo a junio) de las personas que han visto extinguido su contrato o se amplían a todas las afectadas por el ERTE por fuerza mayor? Una interpretación literal nos llevaría a esa segunda conclusión; sin embargo, en la hermenéutica integral de la norma (en relación a la limitación subjetiva del compromiso a la que antes se hacía referencia) parece reforzar la primera, a lo que quizás podría que la interpretación universal sería contraria al principio de proporcionalidad. O, incluso, que desde una perspectiva teleológica una extensión íntegra de responsabilidad podría tener efectos nocivos para la finalidad de mantenimiento del empleo.

Por otra parte, al margen de dicha responsabilidad de reintegro, parece que la situación descrita no tendría un encaje concreto en los tipos sancionadores de la LISOS. Aunque es cierto que el apartado 9 del artículo 22 y el apartado f) del art. 23 tipifican algunas conductas que podrían considerarse integradoras de la hipótesis analizada, una lectura sosegada de dichos preceptos descarta esa posibilidad, al vincular el disfrute de bonificaciones de cotización a situaciones indebidas o fraudulentas, lo que difícilmente podría ser imputable al empleador que –como ocurrirá en la inmensa mayoría de los casos- desconocerá en el momento del ERTE la situación en que se encontrará más de medio año después. Tampoco tiene incidencia en dicho incumplimiento, desde mi punto de vista y por los mismos motivos, la regulación del régimen sancionador en el caso de consignación de datos falsos o inexactos para que se pueda acceder a prestaciones ilícitas, regulada inicialmente en la DA 2ª RDL 9/2020 y la posterior modificación de la LISOS que se efectuó en la DF 3ª RDL 15/2020. Es cierto en este sentido que el nuevo art. 23.1 LISOS, tras dicha modificación, hace referencia a "*efectuar declaraciones*" falsas o inexactas; más, pese a ello, cabrá referir que, como ya se ha apuntado, ninguna norma legal contempla en forma expresa –más allá de referencias indirectas e instrucciones internas- que en la solicitud del ERTE deba hacerse una declaración responsable por la empresa. Pero es más: aunque se efectuara una interpretación expansiva el hecho cierto es que correspondería a la Administración acreditar que en ese momento inicial el empleador era consciente de que no podría cumplir con la cláusula de mantenimiento de empleo. A idéntica conclusión cabe llegar en relación a la posible responsabilidad empresarial de reintegro de prestaciones indebidas de desempleo del nuevo art. 43.3 LISOS, en relación a la DA 2ª.2 RDL 9/2020 (modificada por DF 9ª RDL 15/2020)

Pero a ello cabe añadir que no resulta descartable que esos incumplimientos puedan ser abordados en sede judicial en el caso de que las personas afectadas por una extinción del contrato en esos seis meses (o sus representantes en el caso de extinciones colectivas) interpongan una demanda por despido. Previsiblemente la pretensión en que se base dicha acción recaiga en considerar que el empleador ha incumplido la obligación legal de mantenimiento del empleo. Y ello aboca a un obvio efecto: la calificación que debe merecer ese despido. A mi juicio en este caso son posibles distintos escenarios.

Una primera situación (muy plausible) sería aquella en la que la empresa, una vez finalizado el estado de alarma no pueda recuperar su nivel de actividad anterior por la consiguiente crisis económica y acuda, antes del plazo de seis meses, a un despido colectivo o a un despido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Pues bien, en esta materia existe una cierta doctrina judicial del art. 51 ET tras el RDL 3/2012 que a mi juicio puede resultar de aplicación respecto a los efectos que los compromisos de empleo adquiridos en previos procesos de reestructuración u otros acuerdos tienen de futuro o en aquellos casos en los que aún existen vigentes previas medidas de flexibilidad interna o externa. Por tanto, si es posible acudir a un despido colectivo cuando ha existido un previo compromiso empresarial de mantenimiento del nivel de ocupación o

cuando están en vigor ERTES –o, incluso, extinciones colectivas-. Dicho debate judicial ha versado esencialmente sobre la posible declaración de nulidad de las extinciones así producidas, bien sea por una vulneración del deber legal de negociar de buena fe (STS 26.03.2014 -Rec.86/2012-), bien por concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho (SSTS 21.05.2014 –Rec. 182/2013-y UD 12.03.2014 –Rec. 673/2013-).

En tanto que dicha doctrina se ha centrado en la interpretación de acuerdos o pactos de empresa, se ha venido indicando que se debe estar en cada caso a sus contenidos concretos, en forma tal que si no existe pervivencia temporal de los mismos o éstos no tienen un contenido real y obligacional, ningún efecto será apreciable en la calificación del despido (SSTS 22.09.2014 -Rec. 305/2013- o 20.07.2016 –Rec. 323/2014-) Ahora bien, si el contenido es efectivamente una renuncia empresarial a futuros despidos la tensión surge en la determinación de la primacía de dos principios: el pacta sunt servanda y el rebus sic stantibus. La cuestión ha sido abordada por la doctrina casacional en varios pronunciamientos a partir de la sentencia TS de 30 de octubre de 2013 –Rec. 47/2013- en la que se vino a afirmar que el empleador debía respetar los compromisos previamente adquiridos en el acuerdo que puso fin a una huelga, en forma tal que su incumplimiento comportaba la no validación del posterior despido colectivo. Posteriormente, la STS 26.03.2014 –Rec. 86/2012, con voto particular- profundizó más en dicha tendencia, rechazando una genérica aplicación de la cláusula ‘‘rebus sic stantibus’’; una senda luego también seguida por las SSTS 18.03.2014 –Rec. 15/2013- y 23.10.2018 –Rec. 2715/2016-. En todos esos supuestos la conclusión casacional pasó por la declaración de nulidad las extinciones contractuales, en tanto que –como es notorio- el TS ha venido afirmando con reiteración que la no superación del juicio de antijuridicidad de un despido colectivo (especialmente, por concurrencia de fraude de ley) ha de llevar aparejada esa calificación. Cabe llamar la atención que esa doctrina sobre la nulidad de la extinción por no respetar los compromisos de estabilidad previos no se ha aplicado únicamente a los despidos colectivos: también se extendió a los despidos objetivos del art. 52 c) ET por la STS UD 12.03.2014 -Rec. 673/2013-.

Ahora bien, no cabe interpretar que toda conducta empresarial de dejar sin efecto un compromiso de empleo comporta ineludiblemente la concurrencia de un fraude de ley y, por tanto, de declaración de nulidad del despido colectivo. No ocurre así cuando las medidas de flexibilidad interna o externa previamente adoptadas y aún en vigor no son suficientes para superar la situación de crisis de la empresa (STS 24.09.2014 -Rec. 271/2013-) o en aquellas otras situaciones en las en el ínterin empeora la previa situación (STS 16.04.2014 –Rec. 57/2013-) o concurren nuevas causas justificadoras (SSTS 11.12.2013 –Rec. 84/2013-, 19.05.2015 –Rec. 286/2014-, 16.06.2015 –Rec. 273/2014-, 20.10.2015 –Rec. 181/2014-, 31.03.2016 -Rec. 272/2015-), 28.04.2017 –Rec. 214/2016-, etc.).

Finalmente por lo que hace a este repaso de la doctrina casacional, hay que citar la STS 17.07.2014 –rec. 32/2014- en la que, tras un exhaustivo repaso de los previos pronunciamientos en la materia, se insiste en la imposibilidad de aplicar el principio ‘‘rebus sic stantibus’’. Y, aun aceptando la hipótesis de instar nuevo despido aunque esté en vigor una previa medida de

reestructuración, se reclama que la empresa acredite hechos nuevos que pongan de manifiesto la concurrencia de una "*alteración extraordinaria; desproporción exorbitante; y un surgimiento imprevisible*" que puedan abrir las puertas a una nueva extinción.

Mutatis mutandis me inclino por la aplicación de esa hermenéutica en relación a la DA 6ª RDL 8/2020. Por tanto, aunque las empresas que han acudido a los ERTES extraordinarios están en principio obligadas a respetar el compromiso de empleo podrán acudir a extinciones por la vía de los artículos 51 y 52 c) siempre que aleguen –y, en especial, acrediten- la no recuperación de la actividad anterior o el advenimiento de nuevas circunstancias que impidan dicho mandato legal. En ello redundaría la referencia al "*riesgo de concurso*" introducida por el RDL 18/2020 (aunque con la aplicación de la presunción iuris tantum ya referida) Ahora bien, si en esos despidos no se supera el juicio de causalidad formal y sustantiva, la calificación judicial no podrá ser otra que la nulidad.

Podría objetarse que esos criterios jurisprudenciales previos no resulta plenamente trasladables al mandato legal de la DA 6ª RDL 8/2020, al derivar de pactos o acuerdos de empresa. Sin embargo, cabe recordar que estos pactos acostumbran a alcanzarse en períodos de consulta o en una huelga, por lo que son asimilables a un convenio colectivo, por tanto con valor normativo. Pero es que además la simple lógica jurídica debe llevarnos a idéntica conclusión, en tanto que carece de sentido negar a una empresa en crisis fehaciente y acreditada la imposibilidad de despedir por causas ETOP durante medio año, con unas evidentes consecuencias nefastas, también para el mantenimiento del empleo.

Otra cosa muy distinta es que la extinción no se formalice a través de los tipos legales de los artículos 51 y 52 c) ET. Por tanto, que el empleador acuda a un despido "aparentemente" disciplinario, con una causa meramente formal. Aunque es cierto que la doctrina casacional ha venido descartando a partir de la STS UD 23.05.1996 -Rec. 2369/1996- que el despido en fraude de ley conlleve la declaración de nulidad, debiéndose declarar la improcedencia, se antoja evidente que en el escenario analizado dicha doctrina no puede ser aplicada, en tanto que no sólo nos hallaríamos ante el tradicional fraude de ley en el que se ha sustentado (inexistencia de una causa justificativa real para despedir) sino ante otros dos: el incumplimiento del compromiso adquirido y, en especial, la omisión de acudir a la vía de los artículos 51 y 52 c) ET para proceder a la extinción. Se daría, en caso contrario, la paradoja de que si debido a la situación postconfinamiento la empresa tiene dificultades para mantener su nivel de empleo la no acreditación de causa suficiente comportaría la nulidad –por los motivos expuestos- mientras que la simulación de un despido disciplinario por esas causas conllevaría la improcedencia, una lógica que no supera la reductio ad absurdum.

c) Limitación de despidos

Por su parte, el artículo 2 RDL 9/2020 vino a afirmar, que "*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".

En consecuencia el legislador ha impuesto una evidente limitación inicial: las causas que dan lugar a los ERTE's por fuerza mayor y motivos ETOP antes analizados no pueden ser aducidos por la empresa a efectos de finalización del contrato. No nos hallamos, por tanto, ante una prohibición de despedir, como se indicó por algunas noticias; simplemente, aquello que se pretende es canalizar todos los supuestos de limitación o reducción de actividad productiva por la vía de las suspensiones de contrato o la reducción de jornada. Es más: parece evidente que esa regulación no resulta de aplicación si la empresa previamente no ha acudido a un ERTE de los regulados en los arts. 22 y 23 RDL 8/2020. Otra cosa, con mayores dudas hermenéuticas, es si en el caso de suspensiones contractuales o reducciones de jornada que afecten únicamente a una parte de la plantilla, la limitación de despedir es general (como es mi opinión) o se circunscribe únicamente a las personas afectadas (siendo éste el Criterio DGT-SGON-850CRA de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2020).

¿Cuál es el límite temporal de esa restricción –formal- de las competencias empresariales? Nada se decía en la redacción inicial del RDL 9/2020 a este respecto. Por tanto, parecía evidente que la mentada voluntad legislativa ponía en evidencia que esa limitación quedaba constreñida al período de vigencia de las suspensiones de contratos o reducciones de jornada extraordinarias del RDL 8/2020. Por tanto, una vez venza dicha regulación no concurriría condicionante para que el empleador pudiera extinguir contratos, aunque el hecho causante derivara de la situación creada por el COVID-19. En todo caso, como ya se ha visto, en el caso de que el ERTE obedezca a fuerza mayor el fin de la eficacia de la normativa extraordinaria se correspondería con la del momento en que se levante el estado de alarma, de conformidad con la ya analizada DA 1ª RDL 9/2020. Sin embargo, en el caso de suspensiones o reducciones por causas ETOP la normativa no contemplaba –como también se ha indicado- límite singular de vigencia, por lo que debería estarse al general de la DF 10ª RDL 8/2020 (modificada por la DF 1 .17 RDL 11/2020); esto es: un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. Sin embargo cabe tener en cuenta que la DF 2ª del RDL 18/2020 modificó la DF 3ª RDL 9/2020, fijando como fecha de vigencia de la medida aquí analizada el próximo 30 de junio (con posibilidad, en su caso, de prórroga de mantenerse la actual regulación sobre ERTES). En consecuencia, tras dicha modificación, tanto en el caso de fuerza mayor como de causas ETOP la limitación de la prohibición de despedir por los motivos generadores de aquéllas tiene una concreta fecha de vencimiento, vinculada al fin de la regulación excepcional de los ERTES (en principio, como se ha dicho, el 30 de junio). Es esa una conclusión lógica desde la interpretación finalista, en tanto que, como se ha indicado, la voluntad de la norma es impedir las extinciones de contratos durante la crisis sanitaria, ofreciendo los ERTES como mecanismo alternativo.

No son claros tampoco los efectos del incumplimiento del mandato del art. 2 RDL 9/2020 en el caso de que mientras estén en vigor las medidas excepcionales el empleador proceda a extinguir contratos. En mi opinión si la causa extintiva justificadora está relacionada con las dificultades de

funcionamiento de la empresa por los efectos de la pandemia se estaría notoriamente incumpliendo el mandato legal de articular –si se quiere, transitoriamente- la respuesta a esa crisis a través de un ERTE. Por eso dicho despido deviene manifiestamente contrario a una norma imperativa o prohibitiva, por lo que devendría nulo de pleno derecho, en tanto que la ley no prevé ningún efecto distinto en caso de contravención (art. 5.3 CC). Ahora bien, si la causa del despido no guarda relación alguna con el COVID-19 (verbigracia: un despido disciplinario u otro objetivo por falta de adaptación o ineptitud sobrevenida o un despido por causas ETOP que no tenga relación alguna con los efectos del coronavirus) parece evidente que no existe ningún tipo de limitación a efectos de que el empleador ejerza su capacidad extintiva (en el mismo sentido: Criterio DGTSGON-850CRA de la Dirección General de Trabajo de 1 de abril de 2020).

Pese a esta última conclusión es obvio que la persona trabajadora logra acreditar (o, al menos, indiciar o aportar elementos suficientes para construir una presunción judicial) que aunque formalmente la extinción del contrato no parezca guardar relación con la situación extraordinaria, en realidad la causa sí tiene un vínculo significativo con ella, la calificación del despido deberá ser la nulidad, por los motivos antes expuestos respecto a la concurrencia de actuación empresarial contraria a norma imperativa y fraude de ley en los motivos del contrato. Es ésa una lógica que, desde mi punto de vista, no tiene porqué aplicarse únicamente a los típicos despidos disciplinarios sin causa real (pseudodesistimientos), sino que también puede extenderse a otros supuestos extintivos, como el fin del contrato a lo largo del período de prueba (siendo más compleja su extensión a la finalización de un contrato temporal causal), despidos tácitos, etc.

En todo caso, no está de más reiterar que todas esas conclusiones son aplicables únicamente a las extinciones producidas durante la vigencia del estado de alarma, no a las anteriores o posteriores.

COMPENDIO NORMATIVO

EFECTOS SOBRE LOS CONTRATOS TEMPORALES: Art. 5 RDL 9/2020	*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* *- DF 3ª RDL 9/2020 (modificada por la DF 2ª RDL 18/2020):* *Los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020*
SALVAGUARDA DEL EMPLEO: DA 6ª RDL 8/2020 y DA 14ª RDL 11/2020	*- DA 6ª RDL 8/2020:* *1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.* *2. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.* *No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del*

	tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. *3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.* *4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.* *5. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar* *- DA 14ª RDL 11/2020:* *El compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta 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, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.* *En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.* *En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos*
LIMITACIÓN DE DESPIDOS: Art. 2 RDL 9/2020	*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* *- DF 3ª RDL 9/2020 (modificada por la DF 2ª RDL 18/2020):* *Los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020*

2.4 PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE Y OBLIGATORIO

a) Ámbito temporal

Como conoce cualquier trabajador, trabajadora o empresa por haberla padecido en carnes propias, esta medida sólo estuvo en vigor del 30 de marzo al 9 de abril; es decir, el segundo período de confinamiento, durante el cual, por aplicación del RDL 10/2020, la limitación de movilidad decretada durante el estado de alarma consistió en el cese de toda actividad laboral, salvo las que tenían reconocidas la condición de esenciales y estaban así expresamente tipificadas en su anexo. Sin embargo la propia norma citada en sus Disposiciones Transitorias establecía dos situaciones de demora temporal: por un lado, cuando fuera imposible interrumpir de modo inmediato la actividad por posible perjuicio irremediable o desproporcionado para la posterior reanudación, supuesto en el cual se autorizaba a retrasa un día el inicio del permiso obligatorio "*con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable*"; por otro, se permitió dilatar el momento de inicio de la ausencia retribuida al trabajo en el sector del transporte

cuando la persona afectada se encontrase realizando un servicio of shore no esencial en el momento de entrada en vigor del precepto y hasta el momento del retorno a la base.
Mientras que en el resto de períodos la opción del legislador ha pasado por intentar promover ERTES y, en consecuencia, la suspensión contractual o la reducción de jornada con pago sustitutorio por el SEPE, en los once días en que operaron criterios más rígidos la inexistencia de prestación laboral fue derivada a un permiso calificado como obligatorio con forzosa recuperación posterior, cuya duración finió el pasado 9 de abril.

b) Ámbito subjetivo

Conforme al art. 1 RDL 10/2020 el permiso se impuso a todas las personas asalariadas salvo las se hallasen en alguna de las siguientes excepciones: a) quienes trabajaran directamente en los sectores que la propia norma, en su articulado y anexo, determinaba como esenciales o bien quienes prestaran servicios en divisiones o líneas de actividad que se correspondieran con dichas actividades esenciales; b) quienes prestaran servicios en régimen de teletrabajo "*o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios*"; c) personas en situación de suspensión de contrato, incluyendo la bajas por incapacidad temporal; y d) las personas afectadas por en ERTE de suspensión contractual "ordinario" (art. 47 ET) o "extraordinario" (arts. 22 y 23 RDL 8/2020). Denótese en todo caso que dicho precepto limitaba la exclusión a los supuestos de ERTES suspensivos, no así a los de reducción de jornada. En este último caso la aplicación o no del permiso dependía de si la actividad desarrollada tenía o no la condición de esencial.
Posteriormente la Orden SND/310/2020 hizo un desarrollo más extenso de las actividades incluidas y excluidas en el sector sanitario y la Orden SND/325/2020 hizo otro tanto respecto a las de verificación y mantenimiento de seguridad industrial y metrológica. Por su parte, la Orden SND/307/2020 reguló el modelo de declaración responsable para la acreditar la necesidad de movilidad en los supuestos excluidos.
Pese a ello el art. 4 RDL 10/2020 establecía otra posible excepción, de tipo parcial, en el supuesto de empresas no incluidas en las actividades exentas del permiso obligatorio respecto a las situaciones en que resultara preciso acudir al centro de trabajo para mantener "*la actividad indispensable*" (similar a los servicios de mantenimiento en huelgas). De esta forma el empleador podía "*establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles*", aunque tomando como referencia la actividad correspondiente a un fin de semana o un festivo.
Más compleja fue la determinación de su aplicación a los empleados públicos. De entrada el art. 1 RDL 10/2020 preveía la extensión del permiso a quienes presten servicios en "*empresas o entidades del sector público*". Y en sus Disposiciones Adicionales Primera a Tercera contempló la posibilidad de exclusión del permiso forzoso unas determinadas funciones públicas (básicamente las del art. 4 EBEP), habilitando para la toma de decisiones al respecto a distintas instituciones. Pese a la claridad de las intenciones del legislador aparecieron en su momento diferentes opiniones e informes que sustentaban la inaplicación de la medida a las personas que regulan su régimen contractual por el EBEP. Personalmente, al menos

respecto al personal laboral sometido al Real Decreto Legislativo 5/2015, no comparto esa tesis en tanto que las entidades del sector público incluyen tanto al sector institucional como a las Administraciones públicas, de conformidad con el art. 2 LRJSP. Otra cosa muy distinta es que determinadas actividades desarrolladas por los empleados públicos tengan la condición de servicio esencial; y en estos casos, lógicamente, es cuando no operaba dicha singular medida. Ahora bien, la referencia en el art. 1 RDL 10/2020 a "*las personas trabajadoras por cuenta ajena*" sí puede comportar la exclusión de dicho permiso de funcionarios, contratados administrativos y personal estatutario.

Por su parte, las Disposiciones Transitorias Cuarta y Quinta excluyeron también del campo de aplicación del permiso a *"las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos*".

Asimismo es claro que en el caso de personas autónomas la medida no resultaba aplicable, dada la inexistencia de un vínculo laboral, como se contemplaba en el apartado segundo de la Orden SND/307/2020.

c) Naturaleza jurídica y régimen regulador

El permiso se caracterizó por tres elementos conformadores: a) obligatoriedad, b) retribución y c) recuperabilidad. La concurrencia de todos ellos determina que la medida se escape en buena medida de los parámetros clásicos iuslaboralistas. No nos hallamos en puridad ante ninguna suspensión del contrato, en tanto que el vínculo contractual sigue perviviendo con todas sus consecuencias y la persona asalariada tiene derecho a la retribución (en relación al art. 45.2 ET), estando obligada la empresa a mantener el alta en la Seguridad Social y a cotizar por ella. Y tampoco es, pese a su denominación, un permiso o licencia (al menos en su sentido estrictamente legal) en tanto que el tiempo sin prestación laboral ha de ser recuperado. Probablemente la figura más próxima a esta medida la hallaremos en la figura de los días de permiso recuperables, tan habituales en la negociación colectiva (sin que sea ahora el caso de analizar la, en parte, contradictoria doctrina casacional al respecto). También podría ser asimilado –al menos, respecto al período de recuperación- a una singular distribución irregular de la jornada del art. 34.2 ET.

En todo caso es evidente que de cara al resto de derechos y obligaciones del contrato la medida es inane, en tanto que no podrá tener efectos sobre la antigüedad, la promoción profesional, el salario o el cálculo de futuras indemnizaciones extintivas; a lo que cabrá añadir que no existiría óbice para que el empleador pudiera ejercer su poder disciplinario en el caso de incumplimientos contractuales durante el período de ausencia laboral. Obviamente el disfrute de ese permiso no puede tampoco tener efecto alguno en el ejercicio de las competencias sindicales y de representación (lo que se corrobora por el artículo tercero de la Orden SND/307/2020). Y a idéntica conclusión cabe llegar en cuanto a la percepción de prestaciones de la Seguridad Social, en especial por lo que hace a aquellas que van vinculadas a la sustitución de rentas por falta de trabajo a lo largo del COVID. Pese a ello, como posteriormente se verá, el legislador ha previsto

expresamente en el art. 32.2 RDL 11/2020 la incompatibilidad con el subsidio extraordinario por falta de actividad de quienes están integrados en el sistema especial de personas empleadas del hogar (siendo éste un precepto de lógica ciertamente discutible)

La obligatoriedad no tuvo expreso desarrollo en el RDL 10/2020, aunque lógicamente se derivaba del RD 463/2020, en relación a los arts. 10 y 11 LO 4/1981. Nos hallamos por tanto ante una medida imperativa por motivos de sanidad pública no disponible, en consecuencia, por las partes ni por la negociación colectiva. Sin embargo, el RDL 10/2020 no regulaba régimen alguno de sanciones (más allá de las derivadas de la resistencia a la autoridad de la LO 4/2015, o en su caso el delito de resistencia, aplicables durante el estado de alarma conforme a la Orden INT/226/2020, de dudosa concreción práctica), sin que los tipos de la LISOS respecto a incumplimientos empresariales de permisos y tiempo de trabajo parezcan ser aplicables, siendo dudoso su encaje en el art. 7.5 en el que aunque ciertamente se hace mención a la "*transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de* (…) *permisos*" se remite a los artículos concretos del ET. Pese a ello, la Instrucción ITSS 2/2020 contemplaba los supuestos de aplicación y las actuaciones que debían efectuarse a efectos de levantar actas de infracción.

Por lo que hace a su carácter retribuido la norma excepcional consagró el mantenimiento del derecho al salario de las personas afectadas. Pero ello aboca a un problema hermenéutico respecto a la determinación de los conceptos computables en determinados supuestos. Es sabido que el art. 37.3 ET, a la hora de regular los permisos legales "ordinarios", no contempla parámetros de concreción del salario. Es por ello que la doctrina casacional ha venido indicando que cabe acudir analógicamente a la forma de fijarlo en vacaciones (por todas: STS 06.03.2012 –Rec. 80/2011-) y, por tanto, a la aplicación del Convenio 132 OIT, conforme al cual el salario devengado se corresponde con la "*remuneración normal o media obtenida por el trabajador en la época de actividad*". El artículo 2 RDL 10/2020 redunda en esa interpretación integradora al reconocer el derecho a la retribución de los trabajadores y las trabajadoras afectados y afectadas por el permiso en idénticos términos a los "*que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales*". Nos hallamos, pues, ante concreción que no se limita únicamente a las retribuciones básicas, sino que también integra la totalidad de los complementos salariales que se viniesen percibiendo. Por tanto, además de dichas retribuciones básicas (salario, antigüedad, complementos ad personam, mejoras voluntarias por condiciones más beneficiosas), cualquier otra vinculada al trabajo realizado y específicamente la nocturnidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad, las primas por cantidad y calidad de trabajo, polivalencia, trabajo en festivos y otras similares. Pese a ello pueden surgir problemas de interpretación en cuanto a concretos conceptos cuya percepción dependa del cumplimiento de determinadas condiciones pactadas que no se cumplirán por inasistencia al trabajo (bonus, comisiones, etc.) o de aspectos ajenos a las características de la prestación laboral (propinas o la retribución a la parte del sector pesquero). Y a una duda similar podemos enfrentarnos en el caso de la

realización de horas extraordinarias habituales. En todo caso parece evidente que los pluses por bajo absentismo o asistencia se devengan íntegros, aunque no exista prestación laboral. Pero también lo es, en sentido contrario, que no se tendrá derecho a las retribuciones extrasalariales –siempre que ostenten efectivamente dicha condición-, por su carácter de suplidos.

d) Recuperación

Finalmente, el tercer elemento que caracteriza este permiso es su carácter recuperable, cuyo régimen regulador está fijado en el artículo 3 RDL 10/2020 en los siguientes parámetros:

- Período de referencia de la recuperación posterior: desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de este año. Cabe destacar al respecto que la norma legal no contempla disponibilidad de tipo alguno por la negociación colectiva. Ello puede comportar en determinadas empresas o sectores (por ejemplo: cuando la actividad intesiva en la primera parte del año) problemas futuros, como la concreción del calendario 2021 o, especialmente, la determinación de la jornada en el mismo año. También puede ser problemática la cuantificación de la duración de la jornada del permiso en aquella situación en la que éste coincida con períodos de mayor o menor actividad por implementación de la distribución irregular de la jornada o cuando la reducción de jornada por motivos familiares finalice o se inicie en el ínterin.

  Asimismo en el futuro puede existir un evidente problema práctico en aquellos supuestos en los que como consecuencia de la crisis sanitaria y el descenso de la producción en fechas próximas a finales de año el empleador constante que la recuperación deviene imposible, al no tener trabajo que ofrecer (puesto que le "sobran" horas) En ese escenario la referencia a 31 de diciembre como límite máximo puede comportar un evidente desfase entre jornada y salario, sin que resulte posible acudir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET (en tanto que los posibles acuerdos colectivos o individuales disponibles por esa vía reducen la jornada, no la amplían por limitación legal), ni a la inaplicación de convenio del art. 82.3 ET (puesto que dicha norma no hace mención a la "*jornada*" sino al "*horario y distribución del tiempo de trabajo*"). Todo ello abre el interrogante de si es posible acudir a la recuperación a través únicamente de descuentos retributivos por compensación, posibilidad ciertamente discutible como ha puesto en evidencia el debate iuslaboralista reciente sobre las consecuencias del registro de jornada.

  Por eso se antojaría como una solución lógica que en el acuerdo que se alcance (no así, la decisión final del empleador si éste no existe) se supere la fecha de 31 diciembre, siempre y cuando exista un motivo objetivo y razonable que lo justifique.
- Período de consultas: se requiere una negociación entre la empresa y los representantes de la plantilla, a lo largo de una duración máxima de siete días. De no existir representación unitaria o sindical en la

empresa se prevé su suplencia por una comisión representativa –a conformar en el plazo de cinco días- similar al de los ERTES por causas ETOP en los términos ya analizados previamente (por tanto, con primacía de los sindicatos más representativos o representativos del sector por encima de las comisiones "ad hoc"). La problemática expuesta anteriormente resultará también aplicable.

Las exigencias legales de dicha negociación son similares a las de los artículos 40, 41, 47, 51 i 82.3 ET: por tanto la obligación de negociar de buena fe y la posibilidad de sometimiento a mecanismos extrajudiciales.

- Acuerdo.- La legitimación para suscribir acuerdos son idénticas a las generales ordinarias de las medidas de flexibilidad interna o externa (esto es, mayoría de la comisión que a su vez conforme también la mayoría de la representación de la plantilla). En el pacto se podrá regular la recuperación total o parcial de las horas no trabajadas, el preaviso mínimo a las personas afectadas –con concreción de días y horas- y el período de referencia de la recuperación.
- Supuesto de desacuerdo.- Si no existe acuerdo la decisión de la recuperación del tiempo de trabajo corresponde a la empresa, que debe ponerlo en conocimiento de la comisión representativa y de la plantilla en el plazo de siete días.
- Aplicación de los límites legales y convencionales sobre jornada y descansos.- En cualquier caso la readecuación horaria no podrá infringir las normas mínimas legales o los contenidos de los convenios colectivos en relación al descanso diario y semanal y la jornada.

  De ello se difiere que en los períodos de recuperación el tiempo que transcurra entre cada jornada de trabajo deberá ser, al menos, de doce horas (art. 34.3 ET) y que las personas asalariadas mantienen el derecho al día y medio de descanso acumulable en períodos de catorce días (art. 37.1 ET), con independencia de que, en su caso, resulten de aplicación las singularidades previstas para determinadas actividades en el RD 1561/1995.

  Cabe observar que el art. 3 RDL 10/2020 no hace mención alguna al descanso anual; de ahí que, en principio, no parecería existir impedimento para compensar ese período con vacaciones. Sin embargo, esa posibilidad en mi opinión sólo es factible en el caso que las personas afectadas uti singuli lo aceptaran en forma expresa, en tanto que la concreción del disfrute anual precisa de la voluntad común de ambas partes, de conformidad con el art. 38.2 ET. Pese a ello, cabe referir que dicho precepto hace mención al pacto individual respecto al "período o períodos de disfrute".

  Tampoco es posible que la recuperación supere la jornada máxima anual del art. 34.1 ET o la fijada en el convenio. Como puede comprobarse nos hallamos ante una lógica muy similar, aunque no idéntica, a la de la distribución irregular de la jornada o las denominadas bolsas horarias. No se trata de ningún incremento del tiempo de trabajo anualmente fijado, sino de una distribución a lo largo del año distinta a la habitual. En todo caso, dado el carácter retribuido del permiso es evidente que los períodos en que se

trabajen más horas de las habituales con el fin de recuperar el tiempo de ausencia laboral no tendrán en ningún caso la condición de horas extraordinarias. Sin embargo, pueden concurrir hipotéticamente problemas aplicativos en el caso de un convenio –creo que hoy por hoy inexistente- que siguiera regulando la jornada semanal –o mensual- sin translación a un período de referencia anual.

Por lo que hace a la duración máxima de la jornada diaria de nueve horas habrá que observar que el art. 34.3 ET permite su disponibilidad en sede colectiva (convenio o acuerdo entre empresa entre empresa y trabajadores). De ello parece diferirse una cierta limitación a la ampliación de dicho límite si finalmente no se alcanza un pacto y es el empleador quién toma la decisión final de recuperación.

Asimismo también parece descartable que en el caso que dicha recuperación se produzca a lo largo de días festivos se genere el derecho al incremento retributivo que por dicha causa prevé el –en esta materia vigente- art. 47 del RD 2011/1983. Esa es la explicación más lógica si se tiene en cuenta que se están recuperando horas previamente no trabajadas. Sin embargo, esa posibilidad no parece descartable si durante el período transcurrido entre el 30 de marzo al 9 de abril se incluían días festivos laborables por esa misma lógica hermenéutica.

Si el contrato de trabajo se extingue antes de que se haya recuperado íntegramente la jornada completa el empleador podrá acudir a la compensación de las horas debidas en la liquidación, como se ha aceptado jurisprudencialmente en relación a la distribución irregular de la jornada o las bolsas horarias.

Finalmente, el art. 3 RDL 10/2020 afirma que también debe respetarse los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente, sin mayores concreciones. Por tanto, se infiere que la jornada a recuperar no será la ordinaria, sino la reducida vigente entre el 30 de marzo y el 9 de abril. Sin embargo, esa genérica redacción es susceptible de provocar dudas interpretativas respecto a determinados supuestos. Así, por ejemplo, qué ocurrirá si la persona asalariada opta por la reducción de jornada por motivos familiares con posterioridad –tanto por lo que hace al cómputo de la jornada anual como, en especial, por la posible colisión con las necesidades familiares respecto a los períodos de recuperación-; o la posibilidad de que en ejercicio del derecho de disponibilidad del tiempo de trabajo del art. 34.8 ET los trabajadores o trabajadoras puedan individualmente imponer otro régimen horario distinto al pactado o impuesto por el empleador.

Un tema relativamente recurrente en el debate iuslaboralista sobre esta medida ha sido la posibilidad de que la determinación de la forma de recuperación se fije en un ámbito más amplio al de la empresa, bien a través de convenio, bien mediante un acuerdo interprofesional del artículo 83.3 ET. En mi opinión sí es posible esa disponibilidad siempre que mediante esos pactos colectivos se adapte o aclare el marco legal. Sin embargo, difícilmente puede

alcanzarse la conclusión que nos hallamos ante una norma de derecho mínimo disponible, ante la inexistencia de cualquier referencia en el texto legal.

- Impugnaciones judiciales.- Paradójicamente la norma analizada no contempla en ningún momento las particularidades de la vía de impugnación de la decisión empresarial de recuperación o, en su caso, el acuerdo. Por tanto regirán las normas procesales generales, esto es: la demanda ordinaria en el caso de acciones plurales o individuales y el conflicto colectivo en la acción colectiva. Pese a ello cabe observar que conforme al art. 7.1. d) RDL 16/2020 este tipo de procesos tienen carácter urgente y preferente. Sin embargo, esa caracterización se extiende desde el momento del levantamiento del velo hasta el 31 de diciembre de este año, con lo que dichas notas pueden perderse en el caso que la acción se inicie en 2021 (que será cuando en muchos casos podrá comprobarse si la recuperación se ha producido íntegramente o no).

COMPENDIO NORMATIVO

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN: Art. 1 RDL 10/2020	*1. El presente real decreto-ley se aplicará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.* *2. No obstante, quedan exceptuados del ámbito de aplicación:* *a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.* *b) Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.* *c) Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.* *d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.* *e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios*
RÉGIMEN REGULADOR DEL PERMISO: Art. 2 RDL 10/2020	*1. Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.* *2. El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales*
RECUPERACIÓN DEL PERMISO: Art.3 RDL 10/2020	*1. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.* *2. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.* *En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que*

	cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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. *En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.* *Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.* *Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 del de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* *El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.* *De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.* *3. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente*
EXCLUSIÓN DE PARTE DE LA PLANTILLA: Art. 4 RDL 10/2020:	*Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivo*
EFECTOS Y RÉGIMEN TRANSITORIO: DF ÚNICA Y DT 1ª Y DT 2ª RDL 10/2020	*Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»* *(…)* *En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este real decreto-ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial* *(…)* *Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido en este real decreto-ley en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente*
EMPLEADOS PÚBLICOS: DA 1ª, DA 2ª Y DA 3ª RLD 10/2020	*El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales* *(…)* *1. Respecto del personal comprendido en el artículo 4 del Real Decreto*

	Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se dictarán las instrucciones y resoluciones necesarias para determinar el régimen jurídico aplicable tanto en lo que se refiere al carácter esencial de sus servicios como a la organización concreta de los mismos. *2. Las instrucciones y resoluciones a que se refiere el apartado primero se dictarán, en sus respectivos ámbitos, por las autoridades competentes de las Cortes Generales, de los demás Órganos Constitucionales del estado, por el Ministerio de Defensa, por el Ministerio del Interior, por el Ministerio de Justicia, por el Centro Nacional de Inteligencia y por el Banco de España y el Fondo de Garantía de Depósitos* *(…)* *Los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por el 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, y, de esta manera, cumplirán con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, con las adaptaciones que en su caso sean necesarias a la vista de lo dispuesto en el presente Real Decreto-Ley. Asimismo, continuarán prestando servicios el personal de Administración de Justicia que sea necesario para la prestación de servicios esenciales del Registro Civil conforme a las Instrucciones del Ministerio de Justicia*
ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ADJUDICTARIAS DE CONTRATOS PÚBLICOS: DA 4ª Y DA 5ª RDL 10/2020	*Podrán continuar las actividades no incluidas en el anexo que hayan sido objeto de contratación a través del procedimiento establecido en el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.* *(…)* *El permiso retribuido recuperable regulado en este real decreto-ley no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 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*
SINGULARIDADES EN EL SECTOR SANITARIO: Orden SND/310/2020, desarrollada por la Resolución de 24 de abril de 2020, de la Secretaría General de Sanidad	*Se determinan como servicios esenciales los centros, servicios y establecimientos sanitarios previstos en su anexo.* *El resto, debe paralizar la actividad que implique desplazamiento hasta el día 9 de abril de 2020 inclusive, salvo que la comunidad autónoma decida su afectación por no poder atender adecuadamente la asistencia sanitaria de la población con los medios materiales y humanos adscritos.* *A las personas asalariadas afectadas se les aplica el permiso obligatorio y no retribuido del RDL 10/2020* *La Resolución de 24 de abril de 2020, de la Secretaría General de Sanidad desarrolla los concretos servicios esenciales*
ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y METROLÓGICA: Orden SND/325/2020	*Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, y mientras dure su vigencia, será de aplicación a las actividades de verificación y mantenimiento de seguridad industrial y metrológica el permiso retribuido recuperable previsto en su artículo 2, salvo para aquellas actividades que se consideren esenciales de acuerdo con el anexo del referido real decreto-ley*
MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE PARA FACILITAR LOS TRAYECTOS NECESARIOS ENTRE EL LUGAR DE RESIDENCIA Y DE TRABAJO: Orden SND/307/2020, 30 de marzo	- *Se recoge en el anexo el modelo de declaración de los trabajadores por cuenta ajena que no se acojan al permiso retribuido obligatorio* - *EXCEPCIONES: autónomos y actividades de representación sindical y patronal*

2.5 CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR AGRARIO

Esta materia fue objeto de regulación por el RDL 13/2020, al constatar el legislador, como expresamente confiesa en la exposición de motivos, "*una disminución acusada de la oferta de mano de obra que habitualmente se ocupa de las labores agrarias como temporera en el campo español, bien por limitaciones sanitarias a los viajes desde sus países de origen, bien por las precauciones que muchos de esos trabajadores están adoptando a la vista de la evolución de la pandemia, lo que puede acabar por afectar severamente a la capacidad y condiciones de producción de una parte importante de las explotaciones agrarias españolas*".

Con dicha finalidad se regula una peculiar medida de flexibilidad contractual, básicamente consistente en priorizar la contratación de personas con dificultades de inserción en el mercado laboral (desempleados, extranjeros cuyo permiso de trabajo y residencia esté a punto de caducar o extranjeros jóvenes de terceros países con residencia legal) y, en especial, de aquéllas que sean beneficiarias de cualquier tipo de prestación o subsidio de desempleo o ayudas asimiladas, con la singularidad de permitirse la compatibilidad con el salario. Se trata de una especie de leva urgente para evitar la pérdida de cosechas y el consiguiente desabastecimiento.

Básicamente los trazos característicos de dicha modalidad contractual especial son:

- Ámbito temporal: Inicialmente, durante todo el estado de alarma y hasta el 30 de junio de 2020, conforme al art. 1 RDL 13/2020. Posteriormente, el RDL 19/2020 amplió ese término hasta el 30 de diciembre
- Ámbito objetivo: Explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado (art. 1 RDL 13/2020)
- Ámbito subjetivo: a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad; b) trabajadores y trabajadoras cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad por un ERTE del art. 47 ET (no, RDL 8/2020); c) migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido en el ámbito temporal del RDL 13/2020, previéndose una prórroga de aquél a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones; y d) jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años (art. 2.1 RDL 13/2020).

  En este último caso el RDL 19/2020 ha previsto que dichos jóvenes pueden solicitar la ampliación por dos años renovables por otros dos del permiso de trabajo y residencia. Ello se justifica en su exposición de motivos por cuanto "*estos jóvenes están contribuyendo, con su trabajo, al sostenimiento de un sector esencial durante la crisis del COVID-19. Además* (…) *muchos de ellos están teniendo una primera oportunidad laboral que contribuye, de forma clave, en la inclusión de estos jóvenes, especialmente, de aquellos respecto a los que un servicio de protección de menores hubiese ostentado su tutela legal, custodia,*

protección provisional o guarda durante su minoría de edad''. Sin embargo, esa medida no se ha aplicado en el supuesto de migrantes cuyo permiso de trabajo concluya durante la vigencia del estado de alarma.

- Ámbito geográfico: Se precisa en principio que esas personas asalariadas tengan un domicilio próximo al lugar de trabajo. Se entiende por ''proximidad'' aquellos supuestos en los que ''*el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo*''. Asimismo se prevé la posibilidad de ajuste de dichos parámetros por las comunidades autónomas ''*en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios*'' (art. 2.2 RDL 13/2020). Hallaremos en ese sentido alguna norma autonómica que flexibiliza extraordinariamente el ámbito de ''proximidad'', extendiéndola a todo su territorio[14].
- Procedimiento de contratación.- Al margen de una genérica mención al deber de promoción del contrato entre los colectivos susceptibles de contratación por ''*las Administraciones competentes y los agentes sociales*'' (art. 5.1 RD 13/2020), el procedimiento de contratación pasa por las demandas efectuadas por las empresas a los servicios públicos de empleo que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias (art. 5.2 RDL 13/2020). En el caso que en una localidad o municipio se supere el número de solicitantes los servicios públicos de empleo establecerán los criterios de preferencia que, en todo caso deberán ser: a) personas en desempleo que no perciban ninguna prestación; b) beneficiarios de prestaciones de desempleo no contributivo; c) perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral; c) migrantes cuyo permiso de trabajo o residencia finalice a lo largo de la vigencia de la medida; y d) jóvenes nacionales de terceros países (art. 5.3 RDL 13/2020)

[14] .- Véase por ejemplo la Orden 60/2020, de 23 de abril, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural, por la que se determina, para el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, el criterio de proximidad al centro de trabajo a los efectos previstos en el artículo 2.2. del Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (DOCM 24.04.2020). En un sentido similar en Extremadura la Orden de 28 de abril de 2020 por la que establece la suspensión de plazos y las reglas para efectuar modificaciones en el cumplimiento y acreditación de los requisitos y obligaciones de los beneficiarios de subvenciones gestionadas por el Servicio de Economía Social y Autoempleo de la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas Activas de Empleo del SEXPE como consecuencia de la situación y evolución del COVID-19 y se establece el criterio de proximidad al centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura, conforme al artículo 2.2 del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (DOE 29.04.2020) El mismo criterio se establece en la ORDEN FORAL 77/2020, de 18 de mayo, de la Consejera de Desarrollo Rural y Medio Ambiente, por la que se ajusta, para el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra, el criterio de proximidad previsto en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (BON 21.05.2020)

Tras la contratación la comunicación empresarial a los servicios públicos de empleos y la tramitación por estos el SEPE ha de identificar este tipo de contratos y remitir la información "a *las autoridades correspondientes, a las Administraciones públicas competentes, y en todo caso a la autoridad laboral, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Secretaría de Estado de Migraciones*" (art. 5.4 RDL 13/2020).

- Obligaciones de la empresa.- Corresponde al empleador asegurar la disponibilidad de los medios de prevención "*apropiados*" frente a la pandemia (art. 4 RDL 13/2020) así como el pago de salario, que debe adecuarse al previsto en el convenio o, en su caso, al SMI 2020 y debe ser abonado mediante transferencia bancaria (art. 5.6 RD 13/2020)
- Compatibilidad con prestaciones de la Seguridad Social: La retribución que se perciba como pago de la contraprestación laboral de estos contratos es compatible con: a) el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social (RD 5/1997) y con la renta agraria (RD 426/2003); b) prestaciones de desempleo del art. 47 ET (con exclusión empresa de los ERTES de los arts. 22 y 23 RDL 8/2020); c) cualquier otra prestación de desempleo ; d) prestación por cese en la actividad (no, la prevista en el RDL 8/2020); y e) "*cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación*".

  Conforme a la DA 2ª de la norma analizada durante la vigencia de esta medida y para este tipo de contratos no resultan de aplicación ni la regulación de las incompatibilidades del art. 342 LGSS, ni la del art. 15 RD 625/1985 (previsión ampliada hasta el 30 de septiembre por el RDL 19/2020).Si por el cruce automático de datos entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Sistema Nacional de Empleo se suspende el pago de prestaciones, el SEPE reanudará de oficio su pago. En el caso de prestaciones por desempleo de trabajadores/as agrarios/as con sistema unificado de pago no se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos (art. 5.5 RDL 13/2020).

  A ello se añade que los ingresos obtenidos no se tendrán en cuenta para determinar los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas (art. 3 RDL 13/2020).

  Cabe observar en todo caso que posteriormente el RDL 20/2020 ha venido a regular el denominado ingreso mínimo vital, sin que en él se contemple en forma expresa referencia alguna a este tipo de contratos excepcionales.
- Incompatibilidades.- El contrato resulta incompatible con las siguientes prestaciones de la Seguridad Social: incapacidad temporal,

riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (hasta el momento en que se dejen de percibir retribuciones, conforme a la modificación operada por el RDL 19/2020); también con la incapacidad permanente contributiva (salvo los supuestos de compatibilidad previstos en la ley) y la prestación por nacimiento y cuidado de menor, si bien (excepto el periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto o la parte que restara del mismo,) se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en el RDL 13/2020 (conforme a su art. 3)

COMPENDIO NORMATIVO

ÁMBITOS TEMPORAL Y MATERIAL: Art. 1 RDL 13/2020	*El presente real decreto-ley tiene por objeto favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma declarado por el 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, siendo de aplicación temporal hasta el 30 de junio de 2020.* *Los contratos laborales afectados por esta medida serán todos aquellos de carácter temporal para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado, cuya firma y finalización estén comprendidas en el periodo indicado en el párrafo anterior*
BENEFICIARIOS: Art. 2 RDL 13/2020	*1. Podrán ser beneficiarios de las medidas de flexibilización de carácter temporal las personas que a la entrada en vigor del real decreto-ley se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:* *a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad.* *b) Trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad conforme a lo señalado en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los términos señalados en el artículo 3.1.b).* *c) Trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y el 30 de junio de 2020, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.* *d) Asimismo podrán acogerse los jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años.* *2. Podrán beneficiarse de las medidas de flexibilización aprobadas por este real decreto-ley las personas cuyos domicilios se hallen próximos a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entenderá que existe en todo caso proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo. Las comunidades autónomas podrán ajustar este criterio en función de la estructura territorial teniendo en cuenta el despoblamiento o la dispersión de municipios*
RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD DE SALARIO CON PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Art. 3 (modificado por RDL 19/2020) y DA 2ª RDL 2020	*Art. 3:* *Las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo establecidas en el presente real decreto-ley serán compatibles:* *a) Con el subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o con la renta agraria regulada en el Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.* *b) Con las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en*

	el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *c) Con cualesquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* *d) Con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el artículo 17 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.* *e) Con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación.* *Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, serán incompatibles con las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Asimismo, será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *Será incompatible con la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto, el periodo obligatorio, o la parte que restara del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las retribuciones previstas en el presente real decreto-ley.* *Los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.* *DA 2ª:* *En el período comprendido desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley hasta el 30 de junio de 2020 no será de aplicación lo señalado en el artículo 15 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, ni el régimen de incompatibilidades previsto en el artículo 342 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a los trabajadores contratados al amparo de lo señalado en este real decreto-ley*
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA: Arts. 4 y 5.6 RDL 13/2020	*- Art.4:* *El empresario deberá asegurar en todo momento la disponibilidad de medios de prevención apropiados frente al COVID-19* *- Art. 5.6:* *6. El salario se abonará por transferencia bancaria en la cuenta indicada por el trabajador en el contrato suscrito con el empleador. En todo caso, la remuneración mínima que se debe aplicar, con independencia del sector donde proceda el trabajador, debe ser la que corresponda según Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación y en todo caso, el SMI recogido en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020*
PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN: Art. 5 RDL 13/2020	*1. Las Administraciones competentes y los agentes sociales promoverán la contratación de las personas que se encuentren en las circunstancias descritas, especialmente en cuanto a la proximidad prevista en el artículo 2.2.* *2. Las ofertas de empleo que sea necesario cubrir en cada localidad serán comunicadas por las empresas y empleadores a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes, que las gestionarán para darles cobertura de manera urgente con las personas beneficiarias a que hace referencia el artículo 2 del presente real decreto-ley, asegurando, en todo caso, que cumplan los requisitos del artículo 2.2.* *3. Los servicios públicos de empleo autonómicos, en aquellas localidades o*

	municipios en que el número de demandantes de empleo supere la oferta disponible de trabajadores establecerán los colectivos prioritarios para cubrirla. Como criterios prioritarios para gestionar dichas ofertas de empleo se tendrán en cuenta los siguientes: *a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación.* *b) Personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo.* *c) Personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral.* *d) Migrantes cuyos permisos de trabajo y residencia hayan expirado durante el periodo comprendido entre la declaración de estado de alarma y el 30 de junio de 2020.* *e) Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años.* *4. Las empresas y empleadores comunicarán a los servicios públicos de empleo autonómicos competentes las contrataciones acogidas al presente real decreto-ley en la forma habitual, cumplimentando el identificador específico de la oferta que le hayan asignado. El Servicio Público de Empleo Estatal identificará estos contratos y remitirá la información a las autoridades correspondientes, a las Administraciones públicas competentes, y en todo caso a la autoridad laboral, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Secretaría de Estado de Migraciones.* *5. El Servicio Público de Empleo Estatal reanudará de oficio las prestaciones por desempleo que se hubiesen visto suspendidas por los procesos automáticos de intercambio de información previstos con las bases de datos de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social y con la base de datos de contratos del Sistema Nacional de Empleo, cuando se trate de contratos celebrados de acuerdo con lo previsto en este real decreto-ley.* *En el caso de perceptores de prestaciones por desempleo de trabajadores agrarios a los que sea de aplicación el sistema unificado de pago, no se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas en estas contrataciones, a los efectos de determinar la cuantía y los días de derecho consumidos.*
PRÓRROGA DE VIGENCIA: Art. 1 RDL 9/2020	*1. Quedan prorrogadas las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, previstas en los artículos 1 a 5 y disposiciones adicionales primera y segunda del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, hasta el 30 de septiembre de 2020.* *2. Las empresas y empleadores deberán comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, las contrataciones cuya vigencia se acuerde prorrogar, indicando la nueva fecha de finalización*
PRÓRROGA DE PERMISOS DE TRABAJO Y RESIDENCIA DE JÓVENES TRABAJADORES EXTRANJEROS: DA 2ª RDL 19/2020	*1. Tras la finalización de la vigencia del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, se concederá una autorización de residencia y trabajo a aquellos jóvenes extranjeros que, con base en lo previsto en el artículo 2.1.d) del citado real decreto-ley, hayan sido contratados en el sector agrario durante la vigencia de este.* *2. La autorización se solicitará por el extranjero, personalmente, mediante representación o a través de los medios telemáticos habilitados para ello, debiendo acreditar los siguientes requisitos:* *a) Que ha sido contratado para una actividad continuada en el sector agrario con base en el artículo 2.1.d) del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, y no haya desistido de la misma.* *b) Que carece de antecedentes penales.* *3. El plazo para presentar la solicitud será de un mes tras la finalización de la vigencia del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, en la Delegación o Subdelegación del Gobierno en la provincia en la que se resida. El plazo máximo de resolución será de un mes. Si no se resolviera en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.* *4. Esta autorización tendrá una vigencia de dos años, renovables por otros dos y será válida en todo el territorio nacional, sin limitación alguna por ocupación o sector de actividad y sin aplicación de la situación nacional de empleo.* *5. En el plazo de un mes desde la notificación de la concesión, deberá solicitar la tarjeta de identidad de extranjero.* *6. Se autoriza al órgano competente por razón de la materia del Ministerio de*

	Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a adoptar las medidas y dictar las instrucciones de desarrollo que considere necesarias para la ejecución de esta medida

3. CAMBIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Se indicaba al principio de estas reflexiones que la regulación de urgencia dictada durante el estado de alarma en lo que concierne al iuslaboralismo se ha centrado en el establecimiento de tutelas de las personas afectadas por las situaciones impeditivas del trabajo o la suspensión de actividades o de los colectivos más vulnerables. Esa tendencia resulta diáfana en el terreno de la Seguridad Social.

En lo sustancial la política gubernamental en este período pasó inicialmente por una "adaptación" de la prestación de incapacidad temporal a la nueva realidad generada por la pandemia (RDL 6/2020) y, posteriormente por la concreción de un régimen excepcional de prestaciones de desempleo respecto a varias situaciones y colectivos de personas asalariadas, así como de la prestación por cese en la actividad de las trabajadoras y los trabajadores autónomos. Junto a ello se han ido sucediendo las normas en otros aspectos como los actos de gestión (flexibilizando algunas previsiones anteriores), los de cotización y recaudación (simplificando el aplazamiento y la moratoria de pagos y regulando determinadas bonificaciones) y los sancionadores (endureciendo la LISOS en relación a determinadas conductas empresariales). Y como colofón se ha creado –esta vez con voluntad de permanencia- un nuevo subsidio asistencial el denominado ingreso mínimo vital.

Probablemente una de la previsiones más tuitivas de la regulación excepcional pase por no reclamarse en ningún momento una carencia a efectos prestaciones. Sin embargo, sí se exige alta en el sistema, lo que puede conllevar evidentes situaciones problemáticas para todas las personas encuadradas en la economía sumergida. En el supuesto de que quién estuviera afectado obtenga sus ingresos del trabajo asalariado (no así en el RETA y asimilados) rige el principio de alta presunta o de pleno derecho del art. 166.4LGSS, lo que conlleva el pleno acceso a las prestaciones, sin perjuicio de las responsabilidades empresariales del artículo 167 LGSS. Ahora bien, en la práctica es obvio que la entidad gestora correspondiente procederá a denegar la prestación, por incumplimiento del requisito de alta, lo que comportará demoras hasta la sustanciación judicial de una futura demanda, teniendo en cuenta el previsible colapso judicial en un futuro inmediato dada la paralización de funcionamiento de los tribunales y el significativo incremento de pleitos que las actuales circunstancias generarán, y sin que el artículo 7 RDL 16/2020 regule el carácter urgente y preferente de este tipo de acciones.

Por otra parte el RDL 15/2020 incluyó otros dos aspectos no directamente relacionados con la actual situación. En primer lugar se ha modificado el ámbito objetivo de inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario (art. 324 LGSS, parcialmente modificado por el RDL 19/2020), omitiendo la vinculación con las rentas obtenidas, lo que se

justifica por razón de la importancia del sector en los actuales momentos, así como para facilitar el acceso al sistema de los pequeños agricultores. Por otra parte se ha procedido a instaurar las bases de la ya antigua previsión de inclusión del régimen de clases pasivas dentro del sistema de gestión de la Seguridad Social y la asunción por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de otras pensiones y ayudas públicas. A dichos efectos se aduce la imposibilidad de continuación de ese proceso por la paralización parlamentaria.
Dada la falta de relación directa de ambas previsiones con la actual situación de urgencia obviaremos el estudio de ambos cambios en las presentes reflexiones.

3.1 INCAPACIDAD TEMPORAL Y COVID-19

a) Supuestos causantes

La aparición de los primeros casos de coronavirus, antes de la declaración el estado de alarma, dio lugar a una problemática concreta: la inexistente previsión de mecanismos de sustitución de rentas en algunos supuestos de imposibilidad de trabajar por los efectos del COVID-19. Obviamente si la infección por el virus afectaba físicamente a la persona en forma tal que concurría una enfermedad que imposibilitaba el trabajo resultaba de aplicación a dicha realidad la definición de incapacidad temporal del art. 169.1 a) LGSS. Sin embargo, no ocurría lo mismo si la persona, aún y estando contagiada resultaba asintomática (pero generaba un evidente riesgo de contagio a terceros) o cuando no existía en principio contagio pero sí obligación de confinamiento por contacto directo con infectados o en aquellos casos en que la autoridad pública optó por "cerrar" el acceso y salida a determinados municipios (como ocurrió en Haro o Igualada, entre otras localidades).
Inicialmente el art. 5 RDL 6/2020 previó que "*aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19*" habían de ser imputados como hechos causantes de la "*prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social*". Por tanto, las dos primeras situaciones antes descritas, previamente carentes de cobertura legal, se integraron dentro de la mentada prestación aunque, en puridad, no concurriera una "*enfermedad*" (al menos, en la terminología clásica) o la necesidad de asistencia sanitaria.
Sin embargo, en la redacción inicial de dicho precepto no se regularon las situaciones de quienes por su trabajo debían desplazarse a otros municipios y en aquél dónde tenía su residencia la autoridad competente hubiera acordado la restricción de salidas. Pues bien, la DA 21ª RDL 11/2020 (posteriormente derogada por el RDL 13/2020 que incluyó esta previsión en el art. 5 del RDL 6/2020) integró también ese escenario como supuesto susceptible de constituir un hecho causante (con anterioridad a esa modificación ya se había dictado el Criterio 2/2020 de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones en el mismo sentido, fijando como contingencia la enfermedad común), si bien condicionada a una serie de

requisitos: a) que existiera una denegación expresa de la posibilidad de desplazarse; b) que no fuera posible realizar teletrabajo "*por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador*"; y c) que no concurriera el derecho a percibir ninguna otra prestación. La DA 1ª RDL 13/2020 reguló asimismo la forma de acreditación de dichos condicionantes, reclamando la aportación ante el servicio público de salud de la certificación ad hoc del ayuntamiento del domicilio de la persona afectada y, en cuanto a la imposibilidad de trabajar a domicilio, de un certificado acreditativo por la empresa o, en su caso, una declaración responsable de la persona afectada.

Junto a ello ha concurrido otra situación causante (no prevista legalmente): la de aquellas personas calificada como "especialmente sensibles" en los anexos IV y V del "*Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*" editado por el Ministerio de Sanidad[15] (cardiopatías, diabetes, hepatopatías e insuficiencias renales crónicas, EPOC, inmunodeficiencias, cáncer, mayores de sesenta años, obesidad mórbida y embarazo) en aquellos casos en los que no era posible la adaptación del puesto de trabajo al riesgo derivado de los factores existentes y concurriera informe de los servicios de prevención al facultativo de atención primaria para que cursara la baja. No deja de ser un tanto sorprendente que dicho procedimiento no haya sido expresamente recogida en el marco legal de urgencia, en tanto que ni el art. 25 LRPL ni el art. 169 LGSS contemplen esos condicionantes. Y más lo es aún la referencia a la situación de embarazo, en tanto que esa circunstancia sí tiene amparo normativo a efectos de suspensión del contrato (arts. 26 LPRL y 186 y 187 LGSS), con una cobertura superior (100 % de la base de cotización) a la de la incapacidad temporal.

b) <u>Contingencia y requisitos</u>

Con todo probablemente el elemento más significativo (y confuso) de la regulación excepcional en del RDL 6/2020 consistió en la afirmación de que dichas incapacidades temporales serán consideradas "*con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo*", a lo que se añadió tras el RDL 13/2020: "*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*".

Pese a que en una primera lectura el texto puede parecer contradictorio, es clara cuál ha sido la voluntad del legislador. De esta forma, la "asimilación" a accidente de trabajo se refiere exclusivamente –desde mi punto de vista- al período de carencia (aquí, inexistente) del art. 172 LGSS, a la fecha de nacimiento del derecho al cobro de la prestación –día siguiente de la baja- del art. 173 LGSS, al porcentaje aplicable (art. 2 Decreto 3158/1966) , a la base reguladora (art. 13 RD 1646/1972) y a la inexistente imputación a la empresa del pago del cuarto al decimosexto día de la baja (art. 173.1 LGSS).

[15] .- Accesible en: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRLL_COVID-19.pdf

Y ello aunque no exista nexo alguno con el trabajo. En consecuencia, la contingencia es la enfermedad común (como se señaló en el Criterio 3/2020 de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones), aunque las reglas de aplicación serán la accidente de trabajo (es especial, por lo que hace la carencia).

Sin embargo, cuando la persona afectada haya contraído la enfermedad por razón del trabajo la contingencia será la de accidente de trabajo, con remisión al art. 156.1 LGSS.

Con esa concreción de causas a través del RDL 13/2020 parece claro (en coincidencia con las diversas Instrucciones dictadas por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones) que, salvo dicha vinculación con el trabajo, son los servicios públicos de salud los que deben emitir las bajas, que la causalidad "ordinaria" es por enfermedad común y que el pago corresponde al INSS (no a la MCSS).

En todo caso acreditar el nexo causal con la actividad laboral –a efectos de que la contingencia sea un accidente de trabajo- parece ser de compleja acreditación, incluso en supuestos dónde el origen en el trabajo derive de una conclusión lógica (por ejemplo: persona que en el trabajo ha tenido un estrecho contacto con un infectado). De ahí que muy probablemente en futuros y posibles pleitos eberá acudirse a la vía de las presunciones judiciales, con el subjetivismo que ello conlleva. Cabe tener en consideración que aunque la determinación de la contingencia no tendrá prácticamente incidencia en la prestación de incapacidad temporal –por su asimilación a efectos de prestación al accidente de trabajo- sí puede tenerla en otras prestaciones, como la incapacidad permanente o las de muertes y supervivencia (al margen de posible eficacia de cosa juzgada positiva ante reclamaciones accesorias, como recargos o indemnizaciones por daños).

Probablemente esa dificultad explique por qué el RDL 19/2020 ha venido a singularizar en su artículo 9 las situaciones de quienes presten servicios en centros sanitarios o sociosanitarios "*inscritos en los registros correspondientes*", si por ejercicio de su profesión resultan contagiados.

Dicho redactado conlleva una forzosa reflexión sobre el ámbito subjetivo de aplicación. Cabe reseñar en primer lugar que la norma extiende su campo de vigencia al "*personal*", sin más: por tanto, no se trata únicamente de personas que estén en contacto directo con infectados (enfermería, medicina, cuidados, etc.), sino que se extiende a todos los colectivos integrados en el sector (limpieza, administración, mantenimiento, etc.). Aunque se requiere la exposición al riesgo parece evidente que ese condicionante es también predicable de esos otros colectivos por mera proximidad.

Por otra parte, el ámbito objetivo se circunscribe a "*centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes*". Por tanto, el precepto resulta de aplicación tanto a hospitales ambulatorios o instalaciones sanitarias, como a las residencias geriátricas, de personas dependientes o con discapacidad, cuidados paliativos, etc. y en todo caso con independencia de su naturaleza pública o privada. Sin embargo, se precisa que esos centros estén registrados, lo que parece referirse al REGCESS (en relación a la Ley 16/2003, el RD 1277/2003 y la Orden

SCO/3866/2007, de 18 de diciembre), así como a las concretas previsiones ad hoc de las distintas comunidades autónomas.

Nos hallamos en mi opinión de una presunción legal que no debe ser acreditada, puesto que, aunque la norma limita sus efectos a la enfermedad contraída en el "*ejercicio de su profesión*", ello se vincula con el hecho de "*haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios*". Por tanto, esa presunción legal se aplica a todo el personal que preste servicios en dichos sectores y que haya contraído COVID-19, aunque, tal vez en determinados casos –como ocurre con las personas que realizan funciones administrativas, de limpieza, etc.- sí podrá resultar exigible una prueba.

A dichos efectos se presume que la enfermedad deriva de accidente de trabajo "*cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral*".

Esa previsión se aplica también a los contagios producidos hasta después de un mes después del levantamiento del estado de alarma. Aunque podría entenderse que ello impide que tras el decurso del mes la contingencia pueda ser derivada de accidente de trabajo esa interpretación no es, en mi opinión, del todo certera. En efecto, nada impide que la persona afectada pueda pleitear propugnando la contingencia profesional posteriormente, lo que ocurre es que deberá probar el nexo con la enfermedad previa, mientras que a lo largo del mes de extensión rige la presunción legal. Por otra parte, el art. 7.2 RDL 19/2020 prevé como forma de acreditación "*mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia*".

Asimismo, en caso de muerte, se extienden sus efectos hasta los cinco años posteriores al contagio si el fallecimiento se deriva de los efectos del contagio del coronavirus, "*de conformidad*" con el artículo 217.2 LGSS. En esta una remisión contradictoria y de difícil comprensión. En efecto, al margen de la posibilidad de concurrencia de una enfermedad profesional a la que se hará posterior referencia, dicho precepto de la LGSS establece una presunción "iuris et de iure" de extensión de la contingencia profesional causante de una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez a las prestaciones por muerte y supervivencia, debiéndose acreditar en el resto de supuestos el nexo profesional por parte de quién lo alegue, con el límite temporal de cinco años para los accidentes de trabajo (y sin limitación en el supuesto de enfermedad profesional). De esta forma la norma extraordinaria parece reconocer en estos casos una presunción legal sin prueba, pero la norma a que se remite requiere (salvo en los grados de incapacidad permanente contemplados) de acreditación por quién la invoca.

Por su parte, la DT 3ª de la misma norma determina que a efectos de asistencia sanitaria las personas del sector sanitario que estén enfermas –o lo hayan estado- con anterioridad a su entrada en vigor (28 de mayo) se considerará que la contingencia deriva de enfermedad común, aunque si existe recaída se imputará ya como accidente de trabajo.

Sin embargo el legislador parece olvidar que existirán determinados supuestos en los que la contingencia podría ser considerada una enfermedad profesional. En efecto, aunque es cierto que el RD 1299/2006 no contiene una referencia expresa al COVID-19 –como no podía ser de otra

forma por obvios motivos temporales- sí lo hace a agentes biológicos dentro del grupo 3, agente A y subagente 01, esencialmente en profesiones sanitarias, actividades asistenciales, centros penitenciarios y personal de orden público. Pues bien en estos casos no sería en principio preciso acudir a ninguna presunción judicial, bastando la presunción legal, en tanto que la confluencia entre enfermedad y profesión en el reglamento determina unos efectos "iuris et de iure". Pese a ello, también podría entenderse que la regulación legal de urgencia ha descartado implícitamente ese escenario, optando por la calificación de contingencia como accidente de trabajo en todo caso.

Por otra parte, con carácter general la empresa mantiene sus obligaciones de colaboración forzosa; por tanto, le corresponde abonar el primer día de baja y efectuar el pago delegado. Si considera que la contingencia es accidente de trabajo (en relación a las particularidades del sector sanitario del art. 9 RDL 19/2020)

Pueden emerger dudas en relación a si la empresa ha de complementar la prestación en el porcentaje y condiciones de mejora voluntaria previsto en convenio colectivo, acuerdo de empresa o contrato de trabajo. Parece evidente que deberá estarse al contenido regulador de ese régimen de mejora. Así, si la previsión es universal (por tanto, existe obligación de complementar el pago de la IT en cualquier circunstancia) concurrirá el derecho al acrecimiento por cuenta del empleador. Sin embargo si como ocurre con cierta frecuencia la contingencia causante queda limitada convencionalmente a las profesionales no se devengará el mismo (salvo que el hecho causante pueda ser imputado al ambiente laboral), en tanto que el art. 5 RDL 6/2020 limita en forma diáfana la equiparación a accidente de trabajo "*exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social*".

En cuanto al requisito de encuadramiento el art. 5.3 del RDL 6/2020 exige que 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*". Ese condicionante de alta determina un problema añadido en aquellos casos en los que no exista, aunque haya actividad o trabajo, como ya antes se ha apuntado. En el caso del RETA u otros regímenes o sistema asimilados al mismo es evidente que la falta de alta excluye el acceso a la IT. Sin embargo la respuesta no es tan simple en el régimen general y los sistemas en él integrados, en tanto que la falta de alta determinará que el INSS proceda a denegar la prestación, lo que comportará demoras hasta la sustanciación judicial de una futura demanda (máxime cuando el RDL 16/2020 no ha previsto que este tipo de procesos tengan la condición de urgentes y preferentes).

En todo caso, parece evidente –puesto que nada se dice en la normativa de excepción- que el acceso a esta situación de incapacidad temporal en cada uno de los supuestos causantes precisa de la baja médica librada por los servicios públicos de salud, de conformidad con el RD 575/1997 y la OM de 19 de junio de 1997 (en relación al procedimiento a seguir, véanse las Instrucciones de 19 de marzo de 2020 y de 30 de abril de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones). No deja de ser ésa una regulación un tanto insólita en la mayor parte de supuestos en los que no

existe imposibilidad de trabajar por enfermedad manifestada, en tanto que son los profesionales sanitarios los que se encargan de efectuar una especie de "baja presunta", lo que podía haber sido solventado a través de simples gestiones administrativas.

c) Duración de la prestación

En principio se aplican las reglas generales; por tanto, la fecha de inicio de la incapacidad temporal se corresponde con la de la baja y la de la extinción con el alta. Sin embargo, en relación a la primera el apartado 4 del art. 5 RDL 6/2020 vino a contemplar que la fecha del hecho causante se correspondería con aquella en "s*e acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha*". El Criterio 4/2020 la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones ya había aclarado los efectos retroactivos de esa situación en el caso que el hecho causante hubiera sido anterior a la entrada en vigor del RDL 6/2020.

Por su parte el RDL 13/2020, al integrar como hecho causante los supuestos de restricciones de salida de los municipios vino a regular las especificidades de esta situación, indicando que el parte de baja tendría, en su caso, efectos retroactivos "*desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020*" (momento en el que entra en vigor el permiso obligatorio retribuido y no recuperable, antes analizado). En el caso de personas que ejercen su actividad económica como autónomos se indicaba que "*el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción*".

En todo caso cabrá observar que el RDL 6/2020 no contempla período de finalización de su vigencia, por lo que no parece existir problema de pervivencia de este sistema extraordinario de incapacidad temporal cuando se levante el estado de alarma (con la pervivencia del coronavirus y sus riesgos de transmisión).

d) Incompatibilidades

Esta prestación por incapacidad temporal es incompatible con el derecho a otra prestación de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales (art. 5.3 5 RDL 6/2020). Cabe lógicamente entender –aunque aquí la ley no lo especifique- que esa limitación no se aplica en el caso de prestaciones que, por definición, si resulten compatibles con la IT.

e) Clases pasivas

Al margen de la futura gestión por el INSS operada por el RDL 15/2020 ante referida, el art. 11 RDL 7/2020 vino a extender unas tutelas similares a las del art. 5 RDL 6/2020 en su redacción inicial a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos. Pese a ello, no se ha producido la asimilación en el caso de imposibilidad de desplazamiento en los "municipios cerrados" del RDL 11/2020 (posteriormente, como se ha indicado, integrados en dicho art. 5 RDL 6/2020 por el RDL 13/2020).

Por otra parte, surgió en su día, y a lo largo del estado de alarma, una situación problemática respecto a los complementos de incapacidad temporal abonados por las mutualidades de funcionarios (MUFACE y MUGEJU), finalmente solventado por la DA 5ª RDL 13/2020, así como por la Resolución MUFACE de 13 de abril de 2020, modificada por la Resolución de 22 de abril de 2020

COMPENDIO NORMATIVO

IT POR AISLAMIENTO O CONTAGIO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: Art. 5 RDL 6/2020 (modificado por la DF 1ª RDL 13/2020)	*11. 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.* *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 alarma 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. La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde se tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.* *2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.* *En los casos de restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020. De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la restricción. Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con el derecho a una prestación de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.* *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, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha*
SITUACIÓN ASIMILADA: DA 21ª RDL 11/2020: NORMA DEROGADA POR LA DD	~~*Con carácter excepcional, y con efectos desde el inicio de la situación de confinamiento, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores obligados a desplazarse de localidad y tengan obligación de prestar los servicios esenciales a los que se refiere el Real Decreto-ley 10/2020, siempre que se haya acordado el confinamiento de la población donde tenga su domicilio y le haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no pueda realizar su trabajo de forma*~~

ÚNICA RDL 13/2020 (integración en el art. 5 RDL 8/2020)	~~*telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestas sus servicios o al propio trabajador y no tenga derecho a percibir ninguna otra prestación pública.*~~ ~~*La acreditación del acuerdo de confinamiento de la población donde tiene el domicilio y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio ante el correspondiente órgano del servicio público de salud. De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud*~~
PERSONAL SANITARIO: Art. 9 y DT 3ª RDL 19/2020	*- Art. 9 RDL 19/2020:* *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* *- DT 3ª RDL 19/2020:* *La asistencia sanitaria prestada a los trabajadores protegidos en el artículo 9 durante la declaración del estado de alarma que, hasta la fecha de entrada en vigor de esta norma, se ha venido considerando como derivada de contingencia común, mantendrá dicha calificación.* *No obstante, una vez reconocida la contingencia profesional de la prestación en los términos del artículo 9 la asistencia sanitaria, derivada de la recaída como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma, tendrá la naturaleza de contingencia profesional*
IT POR AISLAMIENTO O CONTAGIO EN LOS REGÍMENES ESPECIALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS: Art. 11 RDL 7/2020	*1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerará, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para el subsidio de incapacidad temporal que reconoce el mutualismo administrativo, aquellos periodos de aislamiento o contagio provocados por el 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 el mutualista que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en el correspondiente Régimen Especial de Seguridad Social.* *4. La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del mutualista, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha*
INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS MUTUALISTAS DE MUFACE Y MUGEJU: DA 5ª RDL 13/2020	*Durante la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus prórrogas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, y sus normas de desarrollo, y el artículo 20 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad social del personal al servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, los órganos de personal se ajustarán a lo previsto en esta disposición respecto de los funcionarios mutualistas de MUFACE y de MUGEJU que se encuentren o iniciasen la situación de incapacidad temporal.* *1. Si la incapacidad temporal se inició con anterioridad a la declaración del estado de alarma:* *a) Para los mutualistas de MUFACE que no hayan alcanzado el día 91.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:* *i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.* *ii. Recabarán posteriormente el parte de baja, cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.*

	iii. Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las licencias con referencia a los periodos temporales a los que correspondan. *b) Para los mutualistas de MUFACE que alcancen el día 91.º de la situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma, y para los mutualistas de MUGEJU en la misma situación a partir del día 181.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:* *i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad, aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.* *ii. Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.* *iii. Comunicarán a MUFACE y a MUGEJU por el procedimiento habitual, a través de la aplicación informática habitual, los periodos temporales a los que corresponden las licencias* *iv. Seguirán abonando el 100 % de las retribuciones, sin efectuar el descuento de las retribuciones complementarias hasta que no finalice el estado de alarma.* *v. MUFACE y MUGEJU compensarán las cantidades equivalentes al subsidio de incapacidad temporal a la entidad que haya continuado abonando estas retribuciones con posterioridad y previa acreditación del cumplimiento de los requisitos. Ésta se realizará mediante el ingreso de dichas cantidades en el Tesoro o en la caja de la entidad pagadora.* *2. Si la situación de incapacidad temporal se iniciase durante el estado de alarma, los órganos de personal:* *a) Podrán emitir la licencia inicial y, en su caso, las prórrogas de la misma aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.* *b) Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.* *c) Comunicarán la situación de incapacidad temporal a MUFACE y MUGEJU mediante la aplicación informática habitual en el caso de MUFACE y el procedimiento utilizado de manera habitual con MUGEJU*
CRITERIOS APLICABLES POR MUFACE: Resolución MUFACE de 13 de abril de 2020, modificada por la Resolución de 22 de abril de 2020	- *Los órganos de personal que excepcionalmente no puedan emitir licencias por enfermedad enviarán una comunicación a MUFACE con la relación de mutualistas que deben continuar en situación de IT, al no constar ninguna circunstancia que extinga dicha situación, lo que conlleva el compromiso de seguir abonando las retribuciones básicas. A su recepción, MUFACE mantendrá el pago del subsidio de IT. Salvo imposibilidad manifiesta, esta comunicación se emitirá a mes natural vencido para que ambos organismos pagadores puedan confeccionar las nóminas por meses naturales.* - *Siempre que sea posible, porque las condiciones sanitarias durante el estado de alarma lo permitan, debe tener lugar el reconocimiento médico previo a la expedición del parte y su tramitación por el mutualista ante el órgano de personal. Si no puede recibirse la atención sanitaria, ni siquiera recurriendo a alternativas de telemedicina, y como consecuencia de ello, no puede disponerse del parte, el mutualista lo pondrá en conocimiento de su órgano de personal de forma inmediata mediante una declaración responsable con la que quedará justificada la ausencia al trabajo, sin perjuicio de la obligación de aportar el parte cuando sea posible.* - *Aplicación a todos los mutualistas cuyas situaciones de IT alcancen el día 91.º de duración durante la declaración del estado de alarma, con reglas especiales para las situaciones producidas antes del 8 de abril.*

3.2 DESEMPLEO

Desde los inicios del estado alarma la opción legislativa se ha centrado en el mantenimiento dentro de lo posible de rentas de las personas asalariadas y las que ejercen una actividad autónoma a lo largo del período de inactividad. A dichos efectos las diversas normas excepcionales han adecuado la legislación vigente a las distintas situaciones en base, entre otros aspectos a las siguientes tendencias: a) regulando una prestación de desempleo autónoma de las personas asalariadas afectadas por ERTE's derivados del COVID-19; b) adecuando el hecho causante a diversas situaciones que, en principio, no darían lugar a la prestación (finalización de

contratos a lo largo del período de prueba y los supuestos de dimisión de la persona asalariada para acceder a un nuevo contrato de trabajo posteriormente fallido); c) implementando subsidios extraordinarios para las personas que prestan sus servicios en el hogar familiar d) regulando también un subsidio especial por fin de contratos temporales que no generen coberturas vigentes y e) flexibilizando del acceso a la prestación de artistas en espectáculos públicos. Analizaremos a continuación cada uno de dichos escenarios.

3.2.1 Desempleo extraordinario de las persona afectadas por ERTES derivados del COVID-19

El RDL 8/2020 vino a regular una especie de prestación autónoma (y transitoria) de desempleo para los supuestos de ERTES derivados del COVID-19, nítidamente diferenciada de la contemplada en las letras b) y c) del apartado 1 del art. 267 LGSS, aunque vertebrada en base al régimen jurídico "ordinario", con la caracterización que se analizarán a continuación

a) Ámbito objetivo y ámbito subjetivo

Conforme al art. 25.1 RDL 8/2020 esta prestación de desempleo se aplica en el caso 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 reguladas en este real decreto-ley*". Aunque la mención al art. 47 ET pueda parecer confusa, el enunciado de dicho precepto no deja lugar a dudas, al referirse en forma expresa a "*medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23*". En consecuencia, su campo de aplicación se limita únicamente a las situaciones de reducción de jornada y suspensión de contratos por causas de fuerza mayor o ETOP derivados del COVID. Pese a ello, cabe recordar que la DA 10ª RDL 8/2020 (tras la DF 1ª RDL 11/2020) contiene una regulación específica de los ERTES concursales, remitiendo al art. 47 ET. Ello genera una evidente contradicción entre la referencia al artículo 47 ET en el enunciado y la específica a los artículos 22 y 23 del primer apartado del artículo 25 RDL 8/2020. Sin embargo parece evidente que nos hallamos ante una mala técnica legislativa y que también los ERTES concursales general derecho a la prestación de desempleo aquí analizada.

Nada dice el RDL 8/2020 en relación a aquellas personas que tengan más de un contrato a tiempo parcial. En la práctica es perfectamente posible que en una de esas actividades se esté afectada por un ERTE mientras que en otras no ocurra así. Parece claro en todo caso que en esos escenarios se aplicarán las reglas ordinarias (en consecuencia, sólo se genera desempleo por la prestación laboral afectada y en forma proporcional a la jornada no trabajada).

b) Particularidades de los contratos fijos discontinuos y fijos periódicos

La prestación de desempleo de este tipo de contratos dio lugar a una serie de controversias en relación a la redacción original del RDL 8/2020. El texto primigenio de su artículo 25.6 se limitaba a regular, en un redactado confuso, las situaciones generadoras en el supuesto de suspensión de contratos (sin mención alguna a las reducciones de jornada) por el COVID-19 en períodos de actividad, previéndose que, además del derecho a la prestación derivada del ERTE, al final de la temporada se reponía el período afectado en una nueva situación de desempleo con un máximo de 90 días (y una concreción de la forma de cálculo si se trataba de una persona que hubiera firmado su primer contrato). Sin embargo, emergían evidentes dudas en relación a qué ocurría cuando el ERTE era anterior a la fecha de inicio de la actividad productiva y, por tanto, si las personas que se hallaban en dicha situación debían ser integradas en el mismo (lo que inicialmente mereció una respuesta negativa por el SEPE en sus "Instrucciones provisionales para la aplicación, en materia de protección por desempleo, del real decreto ley 8/2020", aunque no fue esa la hermenéutica que efectuaron diversas administraciones laborales autonómicas). Y en ese contexto emergieron también críticas de patronal y sindicatos de determinados sectores (en especial, del hospedaje)

Ante ello el RDL 15/2020 en su DF 8ª modificó el art. 25.6 RDL 8/2020, intentado establecer –en un texto tan o más confuso que su precedente- una mayor concreción de las posibles realidades. A dichos efectos se contemplan una serie de situaciones en relación a si el ERTE es anterior o posterior al período de actividad productiva concurrente.

- ERTE posterior al inicio del período de actividad.- Las personas asalariadas sometidas a esa modalidad contractual afectadas por un ERTE tiene derecho al desempleo, conforme a la letra a) del art. 25.6 RDL 8/2020. En consecuencia, parece evidente que los fijos discontinuos y fijos periódicos que estén prestando efectivamente servicios en el momento en que entre en vigor la suspensión de contratos o la reducción de jornada deben ser incluidos en el ERTE.

  Sin embargo, la actual redacción no es clara por lo que hace a la regulación de la prestación de desempleo en estos casos. En efecto, tras el reconocimiento genérico a la prestación por la letra a), que integra tanto el escenario de prestación laboral "activa", como los períodos de inactividad, la letra b) contiene una serie de singularidades aplicativas en cuanto a "*las personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del 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*".

  De entrada, el ámbito subjetivo de aplicación de esa letra b) es evidente: aquellos casos en los que en el momento del hecho causante derivado de la pandemia exista efectiva prestación de servicios. En ese supuesto la persona afectada tiene derecho a "*volver*" a percibir la prestación "*con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo*". Y para determinar el

momento hipotético de finalización de la actividad se acude al término de comparación con "*el período efectivamente trabajado por la persona trabajadora durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo*". Esa ficción jurídica no ofrece problemas en el caso de fijos periódicos (al saberse la distribución concreta del tiempo del contrato a tiempo parcial, ex art. 12.3 en relación al art. 12.4 a) ET); pero no ocurre así en el caso de fijos discontinuos, en tanto que aquí no existen fechas ciertas, conforme al art. 16.1 ET, pudiendo ser las temporadas fluctuantes en determinados casos.

Para el supuesto que no existiera ese término de comparación, por tratarse del primer contrato se acude por la norma a tomar como referencia a "*los periodos de actividad de otras personas trabajadoras comparables en la empresa*".

Dicha medida se aplica también –de oficio por el SEPE o el ISM- en los supuestos de reanudación de la prestación.

Cabe hacer al respecto una primera interpretación de la referencia al "*apartado anterior*", alcanzándose la conclusión que la norma está integrando el cese anticipado de la actividad sin ERTE; por tanto, a los supuestos de finalización ante tempus de la temporada por causa de la pandemia (por ejemplo: el cierre anticipado de un hotel de montaña o de comedores escolares), de lo que cabe diferir que en este caso no sería preciso acudir a los artículos 22 y 23 RDL 8/2020. Así, se pasaría a cobrar el paro y, en una nueva situación de desempleo, concurriría un nuevo derecho por noventa días adicionales.

Sin embargo también cabe otra hermenéutica, que parta de la conclusión de en el contexto de la actual legislación de urgencia no resulta posible ninguna medida alternativa al ERTE por lo que éste debería efectuarse también en cuanto a las finalizaciones ante tempus de la temporada, en forma tal que si el fin del período de prestación de servicios hubiera sido anterior al fin de la duración del ERTE en aquél momento finalizará la prestación inicial derivada del mismo, generándose otra nueva por un período de noventa días, con independencia de que la suspensión contractual o la reducción de jornada siga en vigor para el resto de la plantilla. Y si, por el contrario, es posterior, la persona asalariada, una vez superado el ERTE, seguirá normalmente con la actividad hasta el fin de la temporada, aplicándose la reposición a la nueva prestación generada. En consecuencia, aunque a lo largo del período de duración del ERTE no se hayan prestado servicios, el legislador impone la consideración de que ha existido un trabajo.

Volvemos a encontrarnos con un texto de compleja lectura. Pese a ello la expresión "*sin estar en la situación del apartado anterior*" junto con la referencia a la interrupción de la prestación de servicios parece conducir a aquella primera hermenéutica.

- ERTE anterior al inicio de la actividad.- Como se ha visto era ésta una situación objeto de controversia antes del RDL 15/2020 ahora aclarada en su art. 25.6 a), reconociendo el derecho al desempleo a quienes debieran reincorporarse a su puesto de trabajo durante las situaciones de suspensión de contrato o reducción de actividad previamente

tramitadas. De ello se deriva un efecto conexo en la esfera contractual, al que se hacía previamente referencia: parece lógico entender que las personas cuyo el vínculo contractual tenga que ser "reactivado" en fechas futuras en las que presumiblemente estará en vigor el estado de alarma deberán ser incluidas en el ERTE inicial. No es claro qué ocurre si así no se ha efectuado –sobre todo teniendo en cuenta la incertidumbre provocada por la redacción original-, en relación a si la empresa puede ampliar, sin tener que acudir a la solicitud de constatación por la autoridad laboral de fuerza mayor o a un período de consultas el ERTE inicial o, por el contrario debe instar nuevos procedimientos. Cabe observar en este sentido que las letras c) y d) del art. 25.6 hacen mención –para dos de los supuestos específicos que se analizarán a continuación- a la suficiencia de la certificación empresarial de imposibilidad de reincorporación, de dónde cabría derivar que la voluntad del legislador pasa por la simple ampliación de la notificación. Sin embargo esas referencias quedan limitadas únicamente a dos de los distintos supuestos relativos a los ERTES anteriores al momento de la reincorporación.

El momento del hecho causante para el acceso a la prestación, tanto en el caso de suspensión contractual como de reducción de jornada, será aquél en que la persona asalariada debe reincorporarse a su puesto de trabajo. A dichos efectos el actual art. 25.6 RDL 8/2020 contemplan varios posibles escenarios, a saber:

- Personas afectadas que vengan percibiendo desempleo en el momento en que procedía la reincorporación.- Conforme a la letra c) del citado precepto se sigue manteniendo el derecho al cobro de la prestación, sin suspensión, con derecho posterior a la reposición del período "usado" por un máximo de 90 días.
- Personas que no perciban desempleo por agotamiento de la anterior prestación, acreditando el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva.- Pasan a percibir, conforme también a la letra c) del art. 25.6 RDL 8/2020, la prestación generada por esas cotizaciones anteriores, siendo suficiente a dichos efectos la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación. Rige también el derecho a la reposición.
- Personas que no perciban desempleo ni tenga derecho al mismo o que lo agoten antes de la fecha de reincorporación.- En aplicación de la letra d) del art. 25.6 RDL 8/2020 tiene derecho a una prestación contributiva por un período máximo de noventa días desde el momento en que correspondiera el reingreso en la actividad productiva. La cuantía de la prestación se corresponde a la de la última mensualidad de la prestación percibida, o, en su caso, a la cuantía mínima de la prestación contributiva. En este caso no existe derecho a la reposición.

c) Requisitos

Aunque en principio operan las exigencias legales del art. 266 LGSS., buena parte de los condicionantes allí exigidos deben ser matizados. Así, al

margen del requisito de no haber cumplido la edad mínima de jubilación (que no opera por expreso mandato legal en el caso de ERTES), se precisa el requisito de alta o situación asimilada (en relación al art. 2 RD 625/1985). Aparece a este respecto de nuevo la problemática antes apuntada en cuanto a la incapacidad temporal en los casos de que la persona asalariada no haya sido de alta por el empleador aunque se estén prestando efectivamente servicios. Aunque en materia de desempleo rige el principio de automaticidad absoluta consagrado en el art. 281 LGSS es obvio que el SEPE –o, en su caso, el ISM- denegarán de entrada el derecho a la prestación, debiéndose acudir acciones judiciales lo que abocará a una dilación significativa hasta la efectiva sentencia, por la problemática judicial ya apuntada anteriormente. Asimismo, la exigencia de solicitud de la persona interesada se matiza en estos supuestos en tanto que la tramitación se debe efectuar por la propia empresa. Sin embargo, no es claro si en el caso de suspensiones contractuales esa solicitud empresarial cubre el requisito de inscripción como demandante de empleo o, por el contrario, éste sigue siendo necesario. Conforme a las instrucciones internas dictadas por el SEPE la inscripción es automática, aunque la medida es de compleja articulación, al depender de los servicios de empleo autonómicos (ese mismo criterio de inscripción automática se observa, para el subsidio excepcional de desempleo por finalización de contrato temporal en la cláusula 2.4 a) de la Resolución SEPE de 30 de abril de 1 de mayo).

En todo caso, el elemento más significativo en esta prestación extraordinaria es la exclusión expresa del requisito de carencia, como claramente se desprende de la letra a) del apartado 1 del art. 25 RDL 8/2020 y se reitera en el apartado 3 (al hacerse mención a quienes carezcan "*del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva*").

d) Cuantía de la prestación

El RDL 8/2020 no hace mención a los porcentajes de aplicación –por lo que cabrá estar a los previstos en el art. 270.2 LGSS y en el art. 4.2 RD 625/1985- pero sí se refiere a la base reguladora. De esta forma aunque ésta se determina como regla general sobre el parámetro ordinario del promedio de los últimos 180 días cotizados, se singularizan aquellos supuestos en los que no se ha alcanzado la carencia suficiente, indicándose que en este caso la base reguladora se fijará en base al promedio de las bases de cotización del período de tiempo transcurrido desde el momento de la contratación hasta el del hecho causante.

Tampoco se contempla singularidad en cuanto a las cuantías máximas y mínimas, por lo que lógicamente habrá que estar a las previsiones de los artículos 270.3 LGSS y 4.3 RD 625/1985. A una conclusión similar cabe llegar en relación a la cuantía de los supuestos de reducción de jornada, concurriendo en este caso la aplicación del principio prorrata temporis previsto para el desempleo parcial del art. 270.5 LGSS.

Téngase en cuenta por otra parte que algunas comunidades autónomas han venido a regular ayudas complementarias en determinadas situaciones para las personas beneficiarias de estas prestaciones de desempleo[16].

[16] .- Por ejemplo: DECRETO LEY 3/2020, de 10 de abril, de adopción de medidas urgentes para establecer ayudas económicas a los trabajadores y las trabajadoras afectados por un

e) Duración

Aunque el RDL 8/2020 al regular este aspecto nada dice del momento de hecho causante que da inicio de la prestación, sí lo hace la DA 3ª RDL 9/2020. En el caso de fuerza mayor, coincide con la de la misma; y si las causas son ETOP "*la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada*".

Sí se contemplaban en el RDL 8/2020 las reglas aplicables del momento de la extinción, haciéndose mención a "*la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa*". En consecuencia, parecían regir los parámetros antes expuestos en cuanto a los ERTES por fuerza mayor (el momento en que se levante el estado de alarma, conforme a la DA 1ª RDL 9/2020) y por causas ETOP (el mes posterior a dicho levantamiento, ex DF 10ª RDL 8/2020), sin perjuicio de una posible finalización ex ante en el caso de superación de las causas generadoras. Sin embargo, la ampliación de la duración hasta el 30 de junio de los ERTES derivados de la COVID-19 por los artículos 1 y 2 del RD 18/2020 ha comportado que en el artículo 3.1 de dicha norma se contemple en forma expresa que "*las medidas de protección por desempleo 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 junio de 2020*").

No existe contradicción entre el RDL 8/2020 y el RDL 18/2020, al resultar evidente el nexo causal entre la duración del ERTE y la del desempleo consiguiente. Por ello, la ampliación de aquélla al 30 de junio determina la de éste, sin perjuicio de que si la vigencia de las medidas contractuales finaliza antes de las fechas antes referidas también deberá hacerlo lógicamente el derecho a la prestación.

Respecto a los contratos fijos discontinuos y fijos periódicos sí resulta apreciable una cierta singularidad, en tanto que el apartado segundo del artículo 3 RDL 18/2020 fija como fecha de finalización el 31 de diciembre. En consecuencia, ante la diversidad de supuestos y situaciones que se integran en esas figuras contractuales se ha tomado como referencia el año natural.

En todo caso, según la DA 1ª 2 RDL 18/2020 por acuerdo ad hoc el Consejo de Ministros podrá prorrogar a duración de la prestación –de nuevo en

ERTE, y a los que han reducido la jornada laboral por conciliación familiar con motivo de la declaración del estado de alarma por la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 (DOGV 11.04.2020), ORDEN de 24 de abril de 2020 por la que se regula el procedimiento y se aprueba y se da publicidad al modelo de comunicación de los anticipos regulados en el Convenio de colaboración entre la Xunta de Galicia, a través de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, y diversas entidades financieras para la formalización de anticipos de prestaciones por desempleo con origen en expedientes de regulación temporal de empleo consecuencia de la crisis económica provocada por el COVID-19 (código de procedimiento TR820X) (DOG 27.04.2020), DECRETO 58/2020, de 8 de mayo, del Consell, de aprobación de bases reguladoras para la concesión directa de ayudas a trabajadores y trabajadoras acogidos a una reducción de jornada a consecuencia de la Covid-19 (DOGV 13.05.2020), Ley de Cantabria 2/2020, de 28 de mayo, de Concesión de Ayudas Económicas para mejorar las rentas de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 (BOCAN 28.05.2020), etc.

consonancia con la de los ERTES- "*por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen*".

f) Tramitación

Conforme al art. 25.4 RDL 8/2020 "*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*". Rigen por tanto y en principio las previsiones del art. 22 RD 625/1985 y la Orden ESS/982/2013.

En el caso de quienes ostenten la condición de socios trabajadores de cooperativas se exige que las causas originarias hayan sido constatadas por la autoridad laboral, de conformidad con el RD 42/1996.

Sin embargo, esa equiparación con la tramitación ordinaria ha sido posteriormente modificada. Así, conforme a la DA 3ª RDL 9/2020 en el certificado de empresa debe figurar la causa y la fecha de efectos de la situación legal de desempleo, previéndose además que dicho certificado constituye un documento válido de acreditación de los hechos. En consecuencia no rigen las formas de acreditación previstas en el art. 267.3 LGSS.

Como ocurre con los despidos colectivos y los ERTES del art. 47 ET corresponde a la empresa efectuar la solicitud de la prestación (art. 22 RD 625/1985 y Orden ESS/982/2013), de conformidad con el art. 3 RDL 9/2020. Esta solicitud empresarial debe formalizarse a través de medios electrónicos y del modelo que proporcione el SEPE –o, en su caso, el ISM- y ha de ir acompañada de una serie de información individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados (datos de identificación de la empresa y de su representante, número del expediente administrativo, concreción de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas o la información complementaria que se le requiera por la entidad gestora y, en el caso de reducción de jornada, la concreción del porcentaje).

En todo caso, llama la atención que se exija la aportación de una declaración responsable en la que conste que la empresa ha obtenido la autorización de los afectados "*a los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras*" (lo que puede comportar conflictos interpretativos en el caso de que se aduzca falta de veracidad).

El plazo fijado en el art. 3.3 RDL 9/2020 es de cinco días a contar desde la solicitud empresarial de constatación administrativa de fuerza mayor o de la notificación final a la Administración laboral tras el periodo de consultas de une ERTE por causas ETOP (no rige, en consecuencia, el mes natural posterior del art. 223 RD 625/1985).

En el supuesto de ERTES anteriores al 28 de marzo (momento en que entró en vigor la mentada norma) el "dies a quo" lo constituía dicha fecha. En todo caso, la presentación extemporánea de la solicitud por la empresa está prevista en el art. 26 RDL 8/2020, conforme al cual no es de aplicación la suspensión de los efectos limitadores de la deducción de la prestación del art. 268.1 LGSS si aquélla se presenta fuera de plazo.

¿Qué ocurre si la empresa no formula en su momento dicha solicitud? Conforme al art. 3.3 RDL 9/2020 la omisión de comunicación "*se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*". Sin embargo, dicho tipo está pensado para la no comunicación inicial y final de despidos colectivos, no para las solicitudes. Por el contrario, bien podría considerarse que el tipo de aplicación es de la falta leve del art. 21.1.4 LISOS ("*no facilitar o comunicar fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente*"); pese a ello la Instrucción SEPE de 3 de abril ha descartado inicialmente su aplicación en los actuales momentos, constatando el colapso de su sistema informático, lo que se calificaba como supuesto de fuerza mayor a efectos de dilatación de plazos. Por otra parte, no es descartable que la plantilla puede formular una denuncia ante la Inspección de Trabajo, sin que tampoco lo sea que, aportando la documentación acreditativa, se efectúen solicitudes individuales (es más: esa posibilidad parece tener plena cabida en el contenido de la DA 3ª RDL 13/2020 respecto a la flexibilización de los criterios tradicionales sobre presentación de documentos).

El plazo para dictar la correspondiente resolución por la entidad gestora es el ordinario, por tanto quince días desde la solicitud y notificación en los diez días siguientes, con desestimación por silencio negativo a los tres meses. En el caso de resolución, expresa o tácita, puede concurrir un cierto problema aplicativo en cuanto a la situación de las personas afectadas. Al margen de posibles responsabilidades empresariales, la TGSS (Noticias RED TGSS núm. 14) considera que en estos casos el trabajador o la trabajadora permanece en situación asimilada al alta.

Cabe observar que, de conformidad con el artículo 26 RD 625/1985 en el caso de desempleo total (suspensión del contrato) el pago de la prestación se efectúa directamente por el SEPE; por el contrario, si es parcial (reducción de jornada) lo efectúa la empresa por delegación con posterior reintegro en la liquidación de cuotas. Sin embargo, también en este segundo caso es posible el pago directo por la entidad gestora "*cuando la situación económica de la empresa lo aconseje*".

Por otra parte, la empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando todos los que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Esta última afirmación engarza directamente con la regulación de la denominada "*fuerza mayor parcial*" (por tanto, la progresiva desafectación de personas asalariadas en función de la evolución de la marcha de la empresa) del art. 1 RDL 18/2020. El apartado 3 de dicho precepto contempla que "*la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo*". A lo que se añade la obligación de poner en conocimiento del SEPE "*aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida*

respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas".

g) Régimen sancionador

Como ya se ha indicado (y al margen de los cambios experimentados en la LISOS por la DF 3ª RDL 15/2020, que serán posteriormente analizados), la omisión de esa obligación de transmisión de la comunicación empresarial (integrando aparentemente también la solicitud) es constitutiva de una infracción grave del art. 22.13 LISOS, de conformidad con el artículo. 3 RDL 9/2020 (siendo de aplicación las dudas de adecuación al tipo, antes expuestas).

Asimismo, de apreciarse por el SEPE o el ISM indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, la entidad gestora deberá comunicarlo a la ITSS. Por su parte, en la DA 4ª RLD 9/2020 se prevé la inclusión en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo de la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de los ERTES extraordinarios, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

En todo caso, conforme a la DA 2ª RDL 9/2020 (tras la modificación operada por la DF 9ª RDL 15/2020) la percepción indebida conlleva la obligación de la empresa de ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, manteniendo ésta el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que se hubieran percibido en concepto de prestación por desempleo.

h) Suspensión y extinción

Al margen de las referencias contenidas en cuanto al régimen sancionador, el RDL 8/2020 no regula estos aspectos. En consecuencia parece lógico que el régimen de suspensiones y extinciones se regirán por las previsiones del art. 279 LGSS.

i) Efectos sobre otras prestaciones de desempleo

Esta prestación extraordinaria carece de efectos sobre prestaciones previas y futuras de desempleo, en un régimen singular respecto al art. 269.2 LGSS. Así, conforme al art. 25.3 RDL 8/2020 el derecho a esta singular prestación se genera en forma autónoma y ex novo con independencia de si la persona afectada tenía suspendido el derecho a una prestación anterior o no hubiera disfrutado previamente de la misma. De ello que cabe diferir que dicha persona continuará manteniendo íntegramente la posibilidad de acceder a las prestaciones previas total o parcialmente no disfrutadas.

Y, por otra parte, recuperando las medidas ya previstas en su momento ante la crisis económica del 2008, se observa también el derecho a la reposición íntegra de cara a futuras prestaciones, al afirmarse en la letra b) del apartado 1 del precepto citado que el período a lo largo del cual se perciba

la el desempleo derivado de un ERTE vinculado a la crisis sanitaria no computará "*a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos*".

j) Compatibilidades e incompatibilidades

En principio rigen en esta singular prestación de desempleo las reglas ordinarias previstas al respecto en el artículo 282 LGSS; por tanto, concurre incompatibilidad con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo que sea a tiempo parcial (con los límites legales) y los supuestos previstos en los programas de fomento del empleo (como ocurre en los términos previamente analizados con la contratación especial del sector agrario del RDL 13/2020), con otras prestaciones de la Seguridad Social, salvo que exista compatibilidad con el trabajo (incapacidad permanente total y determinadas pensiones de muerte y supervivencia) y ayudas de asistencia social. En materia de incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor se aplican las reglas de los artículos 282 y 283 LGSS (que, por cierto, aún sigue refiriéndose a las prestaciones de "maternidad y paternidad") LGSS.

Sin embargo, la DA 22ª RDL 11/2020 sí contiene una singular mención a la compatibilidad con el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave de los arts. 190 a 192 LGSS (en relación al art. 37.6 ET) que se viniera percibiendo a 14 de marzo de 2020. En estos casos se afirma en la norma extraordinaria que la prestación de desempleo y dicho subsidio son compatibles, tanto en los supuestos de ERTES de suspensión de contrato como de reducción de jornada, si bien sus efectos se limitan al porcentaje de jornada de trabajo efectivo. Parece lógico entender que la reducción de jornada deriva del ERTE se aplicará sólo a la jornada laboral efectiva y que, en consecuencia el subsidio de desempleo cubrirá el porcentaje de inexistencia de prestación laboral previamente reducida por aplicación del art. 37.6 ET. Sin embargo, no son tan claros los efectos prácticos que se derivan del límite del 14 de marzo. De la lectura literal del precepto podría desprenderse que las personas que solicitan dicho subsidio con posterioridad carecen del derecho a la compatibilidad. Sin embargo, creo que el legislador sólo tenía en mente los supuestos de extinción pensando que ningún sentido tenía una reducción de jornada si el contrato estaba en vigor. Pero la norma se refiriere también a los ERTES de reducción de jornada y en estos casos carece de sentido negar que el artículo 37.6 ET no resulte de aplicación a las personas afectadas por aquél o que, en su caso, no puedan compatibilizar el subsidio de cobertura con el desempleo. Como puede fácilmente comprenderse este vacío legal no resulta sólo de aplicación a los ERTES de los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, sino también a los ordinarios del art. 47 ET. Y en esta otra hipótesis carecería de lógica negar el derecho a la reducción de jornada por la enfermedad del hijo, en tanto que ni se adecuaría a la finalidad de la norma general, ni existe ninguna previsión legal específica de incompatibilidad. Por ello, en mi opinión la referida referencia temporal no opera en el caso de reducción de jornada.

Por otra parte, conforme al apartado 2 de dicha DA 22ª RDL 11/2020 esta compatibilidad con dicho subsidio es también aplicable "*a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el subsidio por cuidado de menores*

afectados por cáncer u otra enfermedad grave'' (como parece lógico, en relación a la prestación por cese de actividad)

Sin embargo, ninguna norma de las hasta ahora dictadas en esta situación extraordinaria contiene mención alguna a qué ocurre con las mujeres beneficiarias de las prestaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, sin que aquí se contenga mención alguna a la posible compatibilidad. No existe problema de tipo alguno en relación a los supuestos de reducción de jornada, en tanto que ello no es posible si el contrato está suspendido (art. 45.1 e) ET). Sin embargo no es tan claro qué ocurre cuando el ERTES es suspensivo. Obviamente, aplicando la misma regla anterior, parece evidente que ''no puede suspenderse un contrato suspendido'', por lo que si previamente se ha aplicado el art. 26 LPRL se tendrá derecho a las prestaciones de los artículos 186-187 y 188-189 LGSS y no, al desempleo. Esa misma lógica se observa implícitamente en el caso de concurrencia de IT y riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, como es de ver en los artículos 37 y 45 RD 295/2009. Ahora bien, el riesgo durante el embarazo (no ocurre lo mismo con el riesgo durante la lactancia natural) no tiene porqué relacionarse directamente con el clima laboral, en especial en el caso de embarazos de alto riesgo dónde la incompatibilidad es con todo tipo de trabajo (STS UD 10.12.2018, Rec. 2654/2016). En esas circunstancias no es descabellado alcanzar la conclusión que debe primar esta prestación sobre la de desempleo (aunque no es ése el criterio mantenido por la Circular de 17 de abril de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social). Son varios los argumentos posibles para esa hermenéutica. En primer lugar, es obvio que el embarazo sólo es predicable de las mujeres, por lo que se precisa aplicar la ley en perspectiva de género, siendo la prestación de riesgo durante el embarazo más favorable, al calcularse sobre el cien por cien de la base reguladora. En segundo lugar, el art. 11 de la Directiva 92/85/CEE impone el mantenimiento retributivo en los supuestos de imposibilidad de trabajar por dicha razón. Y en tercer lugar, una trabajadora con embarazo de alto riesgo no está en condiciones de ''poder'' trabajar, por lo que decae el requisito conformador del desempleo del art. 262.1 LGSS. Ciertamente todas esas dudas no aparecen tampoco ex novo con la regulación del art. 25 RDL 8/2020, sino que también pueden emerger en el caso de un ERTE ordinario. Ahora bien, en un suspensión contractual del artículo 47 ET la trabajadora, aunque esté afectada por un ERTE no tiene porqué solicitar el desempleo y puede seguir percibiendo la prestación de riesgo durante el embarazo. Sin embargo, en un ERTE concurre un elemento en la tramitación distinto: quién solicita, por representación, el desempleo es la propia empresa. Y como se ha indicado previamente, ésta parece obligada a integrar en el ERTE a todas las personas que tengan el contrato suspendido y que, hipotéticamente, puedan reintegrarse en su puesto de trabajo mientras aquél esté en vigor. Ahora bien, del marco legal vigente se deriva claramente que la notificación del ERTE y la solicitud de la prestación son trámites diferenciados. De ahí que el listado que contenga la primera no tenga por qué coincidir con el de la segunda. Y ello máxime cuando para hacer la solicitud empresarial se requiere la aportación de una declaración responsable en la que conste que

la empresa ha obtenido la autorización de las personas trabajadoras para ostentar su representación.

En las grandes empresas ha sido relativamente frecuente que los representantes de las personas asalariadas y las direcciones empresariales acuerden ayudas económicas durante la duración del ERTE en forma tal que la empresa aporte un complemento que cubra total o parcialmente la diferencia entre la prestación de desempleo y el salario real. En el caso de reducciones de jornada esa posibilidad no parece ofrecer problemas significativos, en tanto que los afectados y las afectadas permanecen de alta en la Seguridad Social, sin que sea apreciable que, de conformidad con el art. 282 LGSS exista incompatibilidad. Sin embargo, desde el punto de vista conceptual resulta más compleja la situación en el caso de suspensiones contractuales, en tanto que la persona trabajadora permanece de baja y, en consecuencia, dichos complementos no parecen tener la condición de salario, sin que sea posible en consecuencia cotizar por dicho concepto.

k) Vigencia normativa

La regulación extraordinaria de la prestación de desempleo aquí analizada está vigente "*mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19*", conforme al art. 28 RDL 8/2020. Y ello se ha prolongado hasta el 30 de junio por el RDL 18/2020.

Y en cuanto a las situaciones de pasado, conforme a la DT 1ª RDL 8/2020, modificada por la DF 1ª RDL 9/2020 y por la DF 1ª RDL 11/2020, el artículo 25 será de aplicación "*a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19*". Se singularizan las situaciones de los fijos discontinuos y fijos periódico –apartado 6 del art. 25-, concretando el régimen regulador "*a los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de ese Real Decreto-ley, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19*".

COMPENDIO NORMATIVO

PRESTACIÓN DE DESEMPLEO EN CASO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE LA JORNADA: Art. 25 RDL 8/2020 (modificado por la DF 8ª RDL 15/2020)	*1. 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 reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas:* *a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, 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. Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, 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.*

	En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. *3. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran 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.* *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 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.* *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.* *4. 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.* *5. En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas a las que se refiere el apartado 2, 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.* *6. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se realizará en los siguientes términos:* *a) En el supuesto de que la empresa en la que prestan servicios haya adoptado la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada como resultado de los procedimientos regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las personas trabajadoras afectadas podrán beneficiarse de las medidas establecidas en el apartado 1 de este artículo.* *Los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que se encuentren 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, podrán beneficiarse también de las medidas dispuestas en el apartado 1 de este artículo.* *b) Las personas trabajadoras que, sin estar en la situación del apartado anterior, vean interrumpida su prestación de servicios como consecuencia del impacto del 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) Las personas trabajadoras que acrediten que, como consecuencia del impacto del 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) de este apartado.* *d) Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del 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 del 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) de este apartado cuando acrediten una nueva situación legal de desempleo.* ***Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.*** *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 transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo (modificada por la DF 1ª RDL 9/2020 y la DF 1ª RDL 11/2020)*** *(…)* *2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y en los apartados 1 a 5 del artículo 25, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID- 19* *La medida prevista en el artículo 25.6 será de aplicación a los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de ese Real Decreto-ley, siempre que dicha suspensión sea consecuencia directa del COVID-19*
FECHA DE EFECTOS: DA 3ª RDL 9/2020	*1. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.* *2. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 23 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, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.* *3. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación*
VIGENCIA: Art. 3 RDL 18/2020	*1. Las medidas de protección por desempleo 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 junio de 2020.* *2. 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, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020* *DA 1ª RDL 18/2020:* *2. Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen*
TRAMITACIÓN:	*1. El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por*

Art. 3 RDL 9/2020	*desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.* *Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.* *2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:* *a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.* *b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.* *c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.* *d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.* *e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.* *f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.* *g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.* *La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.* *3. La comunicación referida en el punto apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.* *En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.* *4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.* *5. Lo establecido en este artículo se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a la causa prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*
VIGENCIA TEMPORAL: Art. 3 RDL 18/2020	*1. Las medidas de protección por desempleo 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 junio de 2020.* *2. 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, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020*
COMPATIBILIDAD CON EL SUBSIDIO POR CUIDADO DEL MENOR: DA 22ª RDL 11/2020	*1. Durante la permanencia del estado de alarma declarado por 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, el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tengan su causa en lo previsto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente*

	al impacto económico y social del COVID-19. *En estos casos, el expediente de regulación temporal de empleo que tramite el empresario, ya sea por suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo, solo afectara al trabajador beneficiario de este subsidio en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor.* *Será, por tanto, compatible el percibo del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con la percepción de la prestación por desempleo que como consecuencia de la reducción de la jornada, afectada por un expediente de regulación temporal de empleo, pudiera tener derecho a percibir.* *A tal efecto, la empresa al tiempo de presentar la solicitud, indicará las personas que tengan reducida la jornada de trabajo como consecuencia de ser titular del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, señalando la parte de la jornada que se ve afectada por el expediente de regulación temporal de empleo.* *Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos.* *2. Lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación a los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave a 14 de marzo de 2020*
PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR: Art. 1 RDL 18/2020 (modificado por la DA 13ª RDL 19/2020)	*3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.* *Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.* *En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas*

3.2.2 Dos nuevos hechos causantes: extinción durante el período de prueba y desistimiento de la persona asalariada por precontrato no materializado

El art. 22 RDL 15/2020 vino a contemplar dos supuestos concretos de situación legal de desempleo asimilados, antes inexistentes. Cabe precisar que no nos hallamos ante una regulación extraordinaria, ajena al régimen general de desempleo, sino ante la introducción de dos hechos causantes nuevos, únicamente sometidos al requisito temporal de que se hayan producido antes de determinadas fechas.

En primer lugar, se reconoce el derecho a esta prestación en el caso de aquellas personas que hubieran visto su contrato de trabajo extinguido por decisión empresarial a lo largo del período de prueba "*con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior*", siempre que la finalización del vínculo contractual haya tenido lugar a partir del 9 de marzo y se haya producido "*a instancia de la empresa*".

Cabe recordar en este sentido que con el fin de evitar la "compra" de prestaciones de desempleo a través de contratos ficticios el supuesto 6° de la letra a) del apartado 1 del art. 267 condiciona el acceso a la misma en el

caso de resoluciones contractuales a lo largo del período de prueba a que "*la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción*". Dichos condicionantes desaparecen ahora (sin perjuicio, obviamente, de una posterior actuación de la Inspección de Trabajo).

Dicha situación puede generar algún problema aplicativo en el futuro, una vez se levante el estado de alarma, en tanto que el RDL 15/2020 no prevé la transitoriedad de la medida. A lo que cabe añadir que, a diferencia del supuesto que a continuación se analizará, no concurre ninguna vinculación con la crisis sanitaria. De ahí que, salvo derogación posterior, parece perfectamente posible que cuando desaparezca la vigencia del RD 463/2020 se pueda interpretar el mantenimiento de su vigencia, salvo expresa derogación.

En segundo lugar el art. 22 RDL 15/2020 considera situación legal de desempleo (a lo que se añade también la condición de asimilada al alta) la de las trabajadores y los trabajadores "*que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19*". Ese supuesto no daba acceso hasta ahora a la prestación y el legislador no ha querido dejar sin cobertura a las personas que se pudieran encontrar en esa tesitura. Sin embargo, a efectos de evitar –al menos, inicialmente- fraudes se reclama que la empresa que ha desistido de la formalización final del contrato acredite por escrito el hecho causante.

Cabe reseñar que en estos dos casos la ley nada observa en relación a su régimen jurídico. Parece evidente, pues que se aplicarán las reglas generales del Título III LGSS y no, la regulación específica del RDL 8/2020, lo que conlleva especialmente la necesidad de acreditar la carencia suficiente.

COMPENDIO NORMATIVO

SITUACIONES LEGALES DE DESEMPLEO ASIMILADAS: Art. 22 RDL 15/2020	*La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.* *Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19*

3.2.3 Subsidio extraordinario por falta de actividad en el sistema especial de personas empleadas del hogar

a) Ámbito objetivo y ámbito subjetivo

Es una vieja reivindicación de diversas organizaciones que se reconozca el derecho al desempleo de quienes están integrados en el sistema especial de personas empleadas del hogar, pues, conforme al artículo 251 LGSS la

acción protectora no cubre dicha prestación, en tanto que la Ley 27/2011, aun integrando a ese colectivo en el Régimen General, previó en forma expresa su exclusión.

Pues bien, el RDL 11/2020 ha venido a reconocer un subsidio extraordinario por falta de actividad a las personas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, aunque condicionado a una serie de elementos. En primer lugar, se precisa que el alta en el sistema haya sido anterior al momento de la declaración del estado de alarma (14 de marzo); en segundo lugar la vigencia de la medida es limitada en el tiempo, dadas las actuales circunstancias; y, finalmente, el hecho causante de la falta de actividad ha de estar directamente vinculado con la actual crisis sanitaria.

b) Ámbito temporal de vigencia

Sin embargo, la eficacia de esa medida no fue inmediata tras la entrada en vigor del RDL 11/2020, en tanto que su DT 3ª.2 dejaba en manos del SEPE establecer en el plazo de un mes "*el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación*". Dicho mandato se cumplió (extemporáneamente) a través de la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, aunque, como se verá posteriormente, superando la autorización material legal y con una clara voluntad de regulación reglamentaria respecto a todos los aspectos relacionados con el subsidio.

Por lo que hace al ámbito temporal hay que señalar que el art. 30.1 RDL 11/2020 exige que el hecho causante haya tenido lugar con posterioridad a la entrada en vigor del RD 463/2020, esto es: el 14 marzo; por tanto, más de dos semanas antes de la publicación de dicho RDL. Sin embargo, la DT 3ª preveía los efectos retroactivos de la medida, una vez implantada, desde el momento de la declaración del estado de alarma. Pese a ello, el RDL 11/2020 no contemplaba ninguna mención a la vigencia concreta, por lo que había que acudir a la regla general de vigencia de su DF12a, por tanto al mes posterior a la finalización de la mentada situación extraordinaria.

Ocurre sin embargo que la exigencia de desarrollo del RDL no se produjo hasta la entrada en vigor de la mentada Resolución del SEPE, cuyos efectos se iniciaron el 5 de mayo (día siguiente de su publicación en el BOE). En consecuencia, el acceso a este subsidio no ha sido posible en forma efectiva hasta dicha fecha. Pese a ello a persona que se encuentre en alguno de los hechos causantes previstos tendrá derecho a percibirlo desde su origen, con independencia del advenimiento de éstos antes de dicha fecha.

La voluntad legislativa era pues clara: tienen derecho al subsidio extraordinario todas las personas del sistema que, cumpliendo el resto de requisitos, se encontraran en alguna de los hechos causantes previstos desde el momento de aplicación del estado de alarma hasta el mes posterior a su levantamiento, aunque la solicitud efectiva no pudo efectuarse hasta el 5 de mayo.

Sin embargo, la Resolución del SEPE de 30 de abril no parece entenderlo así. Es de ver en este sentido el redactado de su cláusula segunda, conforme a la cual "*Los hechos causantes deberán haberse producido* (…) *durante la*

vigencia del estado de alarma''. A lo que se añade en su cláusula tercera 3 que ''*el plazo de presentación de la solicitud* (…) *finalizará el último día de vigencia de la medida, de conformidad con la disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo*''. Surge así dos sospechas de posibles ultra vires. En primer lugar, la DF 12ª RDL 11/2020 prevé el mantenimiento de ''*las medidas previstas en el presente real decreto-ley*'' hasta ''*un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma*'' y en ningún momento regula que el hecho causante tenga que ser anterior al levantamiento de dicho estado de alarma, pudiéndose entender que si aquél tiene lugar en el mes posterior se tendrá derecho al subsidio (aunque lógicamente por un escaso lapso de tiempo). Y en segundo lugar, tampoco se deriva en modo alguno de dicha DF 12ª que la solicitud debe presentarse a lo largo de la vigencia del período de consulta; por tanto, dicho precepto no impide el derecho al subsidio en el supuesto de que el hecho causante haya tenido lugar a lo largo del estado de alarma (o el mes posterior) aunque la solicitud se efectué con posterioridad a su levantamiento, lo que sí hace en forma clara una simple resolución del SEPE. Aunque la delegación legal hace referencia a que dicha resolución regule ''*los plazos para su presentación*'', parece claro que se está refiriendo al período transcurrido entre la actualización del hecho causante y el momento de la solicitud.

No deja de ser sorprendente que la Resolución SEPE de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 del Real Decreto-ley 11/2020 afirme en su cláusula segunda que ''*el plazo para enviar o presentar el formulario al que se refiere el apartado anterior para solicitar provisionalmente el subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal empezará el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y terminará aquél en que se cumpla un mes desde la fecha en que finalice la vigencia de la declaración del estado de alarma, ambos inclusive*''. Si se tiene en cuenta que dicha Resolución fue dictada en desarrollo de la misma DT 3ª RDL 11/2020 no acaba de comprenderse por qué el SEPE hace una interpretación diferenciada en dos días consecutivos…

c) <u>Hecho causante</u>

Los supuestos que dan lugar a este subsidio extraordinario son, conforme al art. 30.1 RDL 11/2020, los siguientes:

- La suspensión, total o parcial, de la prestación de servicios motivada por la reducción de riesgo de contagio, por causas ajenas a la voluntad de la empleada o empleado, en uno o varios domicilios, ''*con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19*''. Obsérvese como el precepto hace mención a la suspensión ''parcial''. Podría entenderse que con esa palabra se están definiendo aquellos casos en los que –como es muy habitual en el régimen externo de dicha actividad- se prestan servicios en varios domicilios. Sin embargo, la lectura íntegra de la regulación vigente –en especial, del art.31 RDL 11/2020- pone en evidencia que el legislador no se está refiriendo al pluriempleo en

el sector, sino a una prestación laboral para un único empleador, con reducción del número de horas (por tanto, asimilable al ERTE de reducción de jornada).

- La extinción del contrato de trabajo por despido o desistimiento del empleador (art. 11.3 RD 1620/2011), "*con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19*".
- A esas situaciones se añadió posteriormente en la cláusula 2ª de la Resolución SEPE de 30 de abril de 2020 otros hechos causante "*muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que determinen la extinción del contrato sean ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deban a la crisis sanitaria del COVID-19*". Mencionar que, a diferencia de la suspensión, el precepto no contempla la posible extinción parcial del contrato (por tanto, siguiendo la doctrina casacional común cabrá en estos casos proceder a la reducción definitiva de jornada por la vía del art. 41 ET, aplicable a esta relación especial con carácter subsidiario, de conformidad con el art. 3 c) RD 1620/2011).

  En todos esos supuestos la ley exige que la causa de suspensión o extinción del contrato derive de "*la crisis sanitaria del COVID-19*". Nos hallamos pues ante un concepto jurídico indeterminado, que puede provocar evidentes dudas sobre los límites de acceso al subsidio.

  Emerge además en relación a las causas añadidas de extinción otro posible ultra vires, en tanto que la DT 3ª.2 RDL 11/2020 no contiene mención alguna a la disponibilidad sobre los hechos causantes. Ello resulta muy significativo respecto a la referencia genérica en la Resolución SEPE a "*cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador*". Al margen de tan genérico concepto cabe recordar que la extinción del contrato por fuerza mayor está expresamente excluida en esta relación especial en el art. 11.1 RD 1620/2011 (al negarse la aplicación de la letra h) del art. 49.1 ET).

Mas al margen de esas dudas, aparecen nuevos interrogantes respecto a determinadas situaciones posibles. Así, por ejemplo, qué ocurrirá si la persona asalariada no pueda desplazarse al hogar familiar por estar limitado el acceso al área geográfica dónde éste se localiza (sin que sea posible acudir al art. 5.11 RDL 6/2020, al concretar el derecho a la IT a la restricción de salida, no de entrada). O también, cual es la solución en el caso de que el empleador no tenga intención de extinguir o suspender el contrato pero la persona asalariada constate que la vigencia de la prestación laboral determina un evidente riesgo para su salud (piénsese en el caso de que en el domicilio exista una persona infectada). Obviamente se podrá ejercer el ius resistentiae del art. 21.2 LPRL, sin embargo en este caso no parece que exista derecho a la prestación aquí analizada.

d) Requisitos para el acceso al subsidio

Como se ha indicado previamente se exige el alta anterior al momento del inicio de la declaración del estado de alarma. Por otra parte, en ningún precepto se reclama período de carencia, por lo que parece evidente que no es éste un requisito de acceso.

Con todo, cabrá reseñar que la cláusula quinta.2 de la Resolución SEPE de 30 de abril viene a observar que "*si en el momento del hecho causante se estuvieran desarrollando actividades por cuenta ajena o por cuenta propia será imprescindible para que se produzca el nacimiento del derecho, que los ingresos derivados de aquellos trabajos no alcancen el importe del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias*". Esta última referencia a la parte proporcional de las pagas no se acaba de adecuar con el contenido del artículo 32 RDL 11/2020 en el que, a la hora de regular el régimen de compatibilidades, se condiciona el acceso al subsidio a que "*la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional*", sin mención, por tanto a las pagas extraordinarias. Sin embargo, sí se hace esa exclusión en el art. 31.3 RDL 11/2020, en cuanto a la determinación de la cuantía máxima.

Por otra parte, cabe denotar que la norma no se refiere a "rentas", sino a los ingresos derivados del trabajo. Aunque por motivos evidentes es ese un escenario del todo hipotético o residual, no parece que el límite del SMI se aplique en relación a quienes estén integrados en ese sistema y obtengan ingresos del capital mobiliario o inmobiliario y plusvalías o ganancias patrimoniales, al no contemplarse esos supuestos en la ley. Por otra parte, es evidente que el límite de ingresos se limita únicamente a los obtenidos por la persona afectada, sin que deban tenerse en cuenta los de la unidad familiar.

A ello cabe añadir que tampoco concurre ninguna referencia a otras prestaciones de la Seguridad Social (en relación a las reflexiones que posteriormente se efectuarán en cuanto al régimen de incompatibilidades).

Del marco normativo emerge otra duda significativa: ¿debe existir inscripción en la oficina de empleo? Nada se nos dice al respecto ni en el RDL 11/2020, ni en la Resolución SEPE de 30 de abril, a diferencia de lo que ocurre en la posterior de 1 de mayo, en cuanto al subsidio por finalización de contratos temporales de larga duración. En mi opinión dicho requisito no es exigible por la simple razón de que, como se ha dicho, en este sistema especial no existe cobertura de desempleo en los supuestos "ordinarios", por lo que bastará con la solicitud.

e) <u>Gestión y tramitación</u>

La cláusula tercera de la Resolución de 30 de abril contempla que la solicitud del subsidio debe efectuarse por la persona beneficiaria mediante el formulario que consta en la sede electrónica del SEPE, debidamente cumplimentado.

Esa petición debe efectuarse preferentemente a través del registro electrónico de la sede del SEPE, aunque también es posible hacerlo a través de los mecanismos del artículo 16.4 LPAC (presencial en registro o correo administrativo, básicamente).

Como se ha indicado la cláusula tercera de la resolución no contiene tanto una concreción del "*plazo de presentación*" (que es la delegación de la DF 12ª RDL 11/2020) sino la vigencia de la medida. Con todo, de ese confuso redactado parece desprenderse que no es posible la denegación del subsidio por extemporaneidad de la solicitud (aunque sí, por finalización de

vigencia), pudiéndose presentar en cualquier momento hasta el fin del estado de alarma, con independencia del acaecimiento del hecho causante.
En cuanto a la acreditación de éste y la documentación a aportar, el art. 30.2 RDL 11/2020 indicaba que en el caso de suspensión total o parcial de servicios debía presentarse "*una declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras*"; y en el caso de extinción contractual se hacía mención a "*carta de despido, comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social*".
Sin embargo, las exigencias de la Resolución SEPE de 30 de abril son más complejas. Así, su cláusula tercera 1 reclama que la solicitud se acompañe de una declaración responsable firmada por la persona empleadora, "*en la que se confirme que los datos consignados por la persona trabajadora en la solicitud sobre la relación laboral que les une son ciertos*", sin distingo entres suspensiones y extinciones. Pero el posterior apartado 1 de su cláusula 4ª hace mención a la acreditación de dicho hecho causante mediante "*la presentación de una declaración responsable suscrita por el empleador*" conforme al "*modelo disponible en la sede electrónica del SEPE*"; para proseguir: "*la declaración responsable del empleador o titular del hogar familiar acredita y declara que la persona trabajadora ha 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 el domicilio del empleador con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19*". Es evidente que esa dualidad de menciones normativas a la declaración responsable del empresario provoca una duda al lector, en relación a si se está reclamando la presentación de dos diferenciadas o se trata de la misma. Es ésta última la hermenéutica que me parece más adecuada en los citados casos de suspensión. Cabe indicar que las Instrucciones del SEPE sobre el modelo de solicitud no aclaran este interrogante.
Si la persona afectada presta servicios en más de un hogar familiar deberán presentarse las respectivas declaraciones por cada empleador.
En el caso de extinción definitiva del contrato la acreditación del hecho causante está regulada en el apartado 2 de la cláusula 4ª de la Resolución SEPE de 30 de abril, indicándose que la solicitud ha de ir acompañada "*bien la carta de despido, bien la comunicación del desistimiento de la persona empleadora, o bien la documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social*", excluyendo que "*en este caso "sea necesario "aportar la declaración responsable de la persona empleadora*". Emerge aquí de nuevo una duda en relación a si dicha no aportación se refiere todos los tipos de extinción o bien únicamente a aquellos casos en los que únicamente se aporte la baja en el sistema. La Instrucción del SEPE antes mencionada ha optado por aquella primera hermenéutica.
Tanto en el caso de suspensión como extinción si la persona afectada prestaba servicios además en otros hogares en los que no se han adoptado esas medidas, la solicitud debe ir acompañada de una nueva declaración responsable de estos últimos empleadores dónde se hagan constar las retribuciones netas percibidas. Y en el caso de que la persona solicitante

realizara actividades económicas por cuenta propia debe aportarse la documentación acreditativa de "*los ingresos derivados de aquella o hacerlo constar en una declaración responsable*".
Sin embargo, la ley no aclara qué ocurre si el empleador se niega a formalizar la declaración responsable, limitándose la previsión de efectos sancionadores a los supuestos de "*falsedad, incorrección u ocultación en la información facilitada*" en la misma (cláusula undécima Resolución SEPE de 30 de abril). Es ésta una omisión relevante en el caso de suspensiones, en tanto que en estos hechos causantes la única forma de acreditación pasa por esa vía. De entrada, dicha omisión incurre en una infracción grave tipificada en el artículo 22.5 LISOS ("*no entregar al trabajador en tiempo y forma, cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones*") por lo que se precisará formular una denuncia a la Inspección. Parece evidente, en tanto que aquí la ley no observa la posibilidad de la declaración responsable del solicitante, que dicha denuncia debería ser suficiente a efectos de subsanación, sin que sea necesario esperar al acta de infracción (máxime cuando en el desempleo "ordinario" el artículo 21.5 RD 625/1985 permite acudir a cualquier medio de prueba en el caso de fuerza mayor)
Tras la comprobación de la solicitud y la documentación aportada el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal dictará resolución expresa y notificará el reconocimiento o denegación del derecho al subsidio, en el plazo máximo de tres meses, contra la que en su caso podrá interponerse reclamación previa (cláusula novena de la Resolución del SEPE). No deja de llamar la atención que el término de resolución se demore durante un plazo tan amplio, sin que –a diferencia de otras prestaciones extraordinarias- se regule el reconocimiento provisional. Si se tiene en cuenta que la efectividad de la puesta en marcha del subsidio se ha retrasado hasta el 5 de mayo, puede acaecer en la práctica que los estados de necesidad surgidos en el mes de marzo no generen el derecho a la prestación hasta el mes de agosto.

f) <u>Nacimiento y duración del subsidio</u>

El "dies a quo" del inicio del derecho al cobro del subsidio se corresponde con el momento en que se produzca la reducción total o parcial de la actividad o desde el de la extinción del contrato, conforme a la cláusula quinta.1 de la Resolución SEPE de 30 de abril. En ella se especifica también que "*se entenderá por fecha efectiva de nacimiento del derecho la que conste en la declaración responsable suscrita por el empleador cuando el hecho causante consista en la reducción de la actividad, o la fecha de baja en la Seguridad Social en el caso de extinción de la relación laboral*".
El "dies ad quem" es el del momento de finalización del estado de alarma, "*siempre que el importe del subsidio sumado a los ingresos derivados del resto de actividades compatibles no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional*". Sin embargo, cabe entender que si el empresario decide poner fin a la suspensión antes de dicha fecha, también finalizará el derecho al subsidio (aunque no se especifique la obligación de poner en comunicación del SEPE que se reemprende la actividad).

En todo caso, en relación al régimen de incompatibilidades previsto en el art. 32.2 RDL 11/2020 parece claro que de la duración deberá excluirse el período comprendido entre el 30 de marzo al 9 de abril, momento en el que estuvo en vigor el permiso obligatorio retribuido del RDL 10/2020.

g) Cuantía y pago

Las reglas aplicables, de conformidad con el art. 31 RDL 11/2020 y la cláusula sexta de la Resolución SEPE de 30 de abril son las siguientes:

- Base reguladora: se corresponde con la base de cotización al sistema especial del último mes, dividida por 30.
- Porcentaje aplicable: setenta por ciento.
- Límite máximo: el resultado no puede ser superior al salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si la suspensión es parcial dicho límite se aplica a prorrata.
- Pluriempleo: en el caso de quienes presten servicios en distintos domicilios y para varios empleadores con pérdida o suspensión por causa de la crisis sanitaria de más de uno de ellos debe efectuarse un cálculo individual del subsidio por cada hecho causante, sumándose posteriormente, con el límite del SMI (sin pagas extraordinarias)
- Suspensión parcial de contratos: debe efectuarse el cálculo respecto a todos los que hayan dejado de realizarse por la pandemia. Si concurre la suspensión parcial de varios contratos se hace un cálculo independiente en relación a cada uno. A dichos efectos se determina la cuantía correspondiente en forma individual y si el resultado supera el SMI, sin la parte proporcional de pagas, se recalculan las bases a prorrata en función de las bases de cotización del mes anterior, aplicándose posteriormente al resultado el porcentaje de reducción de jornada.

La periodicidad en el pago es mensual, el día 10 de cada mes "*en la entidad bancaria facilitada en la solicitud*".

h) Cotización a la Seguridad Social durante su devengo

Cabe observar en este sentido que con carácter general, *ex* arts. 265 i 273 LGSS, la cobertura del desempleo en el nivel contributivo en los casos de extinción de contratos no se limita únicamente a la prestación, sino que también comprende el abono por la entidad gestora de las cuotas empresariales, mientras que en el nivel asistencial no existe cotización (salvo a efectos de jubilación para los cincuenta y dos años). En el caso de un ERTE ordinario subsiste la obligación empresarial de cotizar durante su vigencia, pero no así la del trabajador que corre por cuenta del SEPE, de conformidad con (art. 273.2 LGSS) Sin embargo, el RDL 11/2020 no contiene ninguna observación específica en cuanto al subsidio extraordinario de personas empleadas del hogar.

Ese silencio en la norma legal aboca al interrogante relativo a la naturaleza de este subsidio y su readecuación a alguna de las reglas generales, en tanto que la respuesta depende de si se considera que el subsidio aquí analizado tiene una naturaleza esencialmente asistencial por falta de ingresos o, por el contrario, obedece a una sustitución de rentas perdidas

por causa de la pandemia. La mencionada Resolución en su exposición de motivos alcanza la conclusión que este subsidio "*presenta unos requisitos de acceso y unas características en cuanto a la duración, cuantía, incompatibilidades, etc., muy distintas a las establecidas para las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, lo que impide que su gestión pueda realizarse del modo previsto para aquellas*". Siendo ello indiscutible el hecho cierto (aunque más parece que se está buscando una justificación para el exceso de su contenido en cuanto al mandato legal) es que ante los vacíos normativos cabrá acudir a la normativa general de Seguridad Social y, por tanto, por simple metodología, habrá que determinar si se ha de aplicar la regulación del nivel contributivo o el asistencial. En mi opinión la respuesta correcta reside en aquella primera interpretación. Aunque el derecho al subsidio se vincula directamente con la no superación de un determinado ingreso, el estado de necesidad causante deriva directamente del trabajo por cuenta propia o ajena (no rigiendo por tanto íntegramente el art. 275.4 LGSS) No se trata, en consecuencia, de un ingreso mínimo de subsistencia (a diferencia del subsidio derivado de la finalización de contratos temporales), sino de una compensación económica por la pérdida temporal o definitiva de actividad, lo que determina un mayor peso de su vertiente contributiva. El límite de ingresos no es óbice para su integración en dicho nivel, en tanto que hallaremos algún supuesto en la Ley de Seguridad Social en la que mutatis mutandis rige esa misma lógica (pensión de viudedad de parejas de hecho). La conclusión es, pues, que la ley ha venido a ampliar el régimen de cobertura de este sistema especial en forma extraordinaria, incluyendo temporalmente el desempleo (aunque el RDL 11/2020 lo califique como "subsidio")

Sin embargo, la cláusula 13ª de la Resolución SEPE de 30 de abril ha venido a afirmar categóricamente que "*el Servicio Público de Empleo Estatal no efectuará la cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio extraordinario al no estar expresamente previsto en el Real Decreto-ley 11/2020*". Esa opción –autootorgada por el propio SEPE, en tanto que el RDL 11/2020 no le ha delegado la competencia al respecto- puede tener evidentes efectos negativos en relación a futuras prestaciones más o menos cercanas en el tiempo. A lo que cabe añadir que es muy discutible que la omisión legislativa comporte esa conclusión, en tanto que también resulta posible entender que la falta de una referencia específica determina la plena aplicación de la norma general.

i) <u>Régimen de compatibilidades e incompatibilidades</u>

El régimen de compatibilidades de este subsidio está contemplado en el art. 32.1 RDL 11/2010, conforme al cual puede percibirse juntamente con las percepciones obtenidas por actividades desarrolladas por cuenta ajena (incluyendo las derivadas de otras actividades en el empleo doméstico) o propia, aunque con el límite, en suma integrada con el subsidio, del salario mínimo interprofesional

Por el contrario rige la incompatibilidad (art. 32.2 de dicho precepto y cláusula 6ª 2 b) Resolución SEPE) por lo que hace al permiso obligatorio retribuido previsto en el RDL 10/2020, como antes se adelantaba. Su finalidad no parece justificada, en tanto que (al margen que no hallaremos

un texto similar en ninguna de las otras regulaciones extraordinarias de desempleo) no acaba de entenderse el porqué de la exclusión, en tanto que si durante la vigencia del RDL 10/2020 no existía actividad ningún sentido tiene esa declaración de incompatibilidad puesto que difícilmente la persona afectada tenía derecho a un permiso durante una suspensión total o extinción del trabajo doméstico. A lo que cabrá añadir que dicho permiso obligatorio no era de aplicación al supuesto de personas cuidadoras. Podría quizás alcanzarse la conclusión que esa regulación restrictiva está diseñada únicamente para la suspensión parcial; sin embargo, es evidente que en este supuesto el período de jornada no trabajado deberá ser, en su caso, compensado posteriormente.

Por su parte, la cláusula 6ª Resolución SEPE de 30 de abril (superando de nuevo el mandato legal de limitarse a regular el régimen de solicitudes, el procedimiento de tramitación, los formularios y los plazos de solicitud) incluye como causas de incompatibilidad los períodos en que se han percibido prestaciones de incapacidad temporal.

Cabe llamar la atención sobre el hecho de que ni el RDL 11/2020 ni la Resolución SEPE de 30 de abril contienen otra mención a prestaciones de la Seguridad Social. Ello conlleva la duda de si es posible percibir el subsidio y continuar disfrutando de pensiones de incapacidad permanente total o por muerte y supervivencia. La respuesta parece ser positiva, al resultar analógicamente aplicable el art. 282. 2 LGSS.

Más compleja es la situación que se puede generar en el caso de que previamente al estado de alarma la persona beneficiaria estuviera percibiendo una prestación o un subsidio de desempleo parcial o en que, como consecuencia de los efectos del COVID-19 y la declaración de estado de alarma, se pudiera tener derecho a una prestación excepcional de desempleo del art. 15 RDL 8/2020 por otro trabajo en el régimen general (o a la prestación por cese de actividad en el RETA). Cabe recordar que tanto las prestaciones como los subsidios de desempleo son compatibles con actividades por cuenta ajena a tiempo parcial (como ocurre en la mayor parte caso de las personas afiliadas al sistema especial) de conformidad con el artículo 282.1 LGSS. Si se aboga por delimitar el subsidio especial aquí analizado como una garantía pública de sustitución de rentas parecía lógico considerar que no existe incompatibilidad legal (aunque sí existiría en cuanto al límite de ingresos); no ocurre así, sin embargo, si la prestación se considera como meramente asistencial.

j) Obligaciones de las personas beneficiarias

La Resolución SEPE de 30 de abril establece una serie de obligaciones de las personas beneficiarias del subsidio a efectos de notificación de determinados datos al SEPE.

Así, su cláusula 6ª 3 de la Resolución SEPE de 30 de abril impone la necesidad de comunicar a la entidad gestora las variaciones que se produzcan en la realización de trabajos, las retribuciones derivadas de las actividades compatibles o la obtención de prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social. Por su parte la cláusula undécima 1 vuelve a reiterar dicha obligación, dotándola de mayor contenido, al regularse que la comunicación de la novación de condiciones laborales o de

ingresos debe hacerse efectiva en el mismo momento en que se produzca la variación y como máximo en el plazo de tres días naturales.

k) Causas de suspensión y extinción y reintegro del subsidio indebidamente obtenido

La cláusula 10ª de la Resolución SEPE de 30 de abril tipifica –apartándose otra vez de la delegación legal- dos causas de suspensión del subsidio: a) la concurrencia de incompatibilidad debidamente notificada por la persona beneficiaria; y b) la imposición de una sanción vía LISOS que conlleve dicha suspensión. El subsidio podrá volverse a solicitarse tras dicha suspensión "*siempre que el plazo para hacerlo continuara vigente*" (por tanto, el mes posterior al fin del estado de alarma), efectuándose un nuevo cálculo de su cuantía "*desde el momento en que se han vuelto a reunir los requisitos para su percepción*" (lo que por mera lógica parece referirse no tanto a la base reguladora sino a los ingresos compatibles).

Por otra parte, de conformidad con la cláusula 11ª de dicha Resolución se acordará la extinción del subsidio (sin posibilidad de nuevo reconocimiento) por omisión de la obligación de comunicación de los datos referidos en el párrafo previo, así como en los supuestos de falsedad, incorrección u ocultación en la información facilitada en la declaración responsable de la persona empleadora o de la beneficiaria, con el añadido de las sanciones administrativas que correspondan.

Además, conforme a la cláusula octava dos de la Resolución SEPE de 30 de abril "*los beneficiarios del subsidio extraordinario que lo hubieren percibido indebidamente vendrán obligados a reintegrar su importe*".

Asimismo quién por acción u omisión contribuya a una percepción indebida de este subsidio responderá solidariamente con quién lo percibió del reintegro de prestaciones, salvo buena fe probada (clausula octava tres Resolución SEPE de 30 de abril).

Puede resultar un tanto sorprendente que una resolución de una entidad gestora regule el régimen de suspensiones, extinciones, sanciones y de reintegro de prestaciones. Sin embargo cabrá observar que la extinción de la prestación del desempleo por falta de comunicación en plazo de producirse situaciones determinantes de una suspensión o extensión está tipificada como falta grave en el art. 25.3 LISOS, como también lo está el falseamiento de información en el art. 26.1 LISOS como falta grave. Y en ambos casos la sanción consiste en la extinción del derecho. A una conclusión similar cabe llegar respecte a las responsabilidades empresariales, respecto al art. 23, en relación al 43, LISOS. Por tanto los contenidos que a este respecto observa dicha Resolución parecen tener un contenido meramente informativo y no normativo.

COMPENDIO NORMATIVO

ÁMBITO SUBJETIVO Y HECHOS CAUSANTES: Art. 30.1 RDL 11/2020 Y CLÁUSULA SEGUNDA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*- Art. 30.1 RDL 11/2020* *1. Tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes 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 en alguna de las siguientes situaciones:* *– Hayan 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 y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19. *– Se haya extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido recogida en el artículo 49.1.k 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 o empleadora, 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.* *- Cláusula 2ª de la Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *Serán beneficiarias del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social las personas que, estando de alta en dicho Sistema Especial antes 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 en alguna de las siguientes situaciones:* *a) Hayan 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.* *b) Se haya extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido recogida en el artículo 49.1.k) 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, por el desistimiento del empleador o empleadora, 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, por muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que determinen la extinción del contrato sean ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deban a la crisis sanitaria del COVID-19.*
ÀMBITO TEMPORAL: DT 3ª RDL 11/2020 Y CLÁUSULAS SEGUNDA Y DÉCIMOCUARTA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*DT 3ª RDL 11/2020* *1. El subsidio extraordinario por falta de actividad y el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal previstos en este real decreto-ley serán de aplicación a los hechos causantes definidos en los mismos aun cuando se hayan producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.* *2. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación* *- Cláusula 2ª Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *Los hechos causantes deberán haberse producido con posterioridad al día 14 de marzo, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y durante la vigencia del estado de alarma* *- Cláusula 14ª Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *La presente resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*
SOLICITUD: CLÁUSULA TERCERA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. El subsidio extraordinario deberá solicitarse presentando el formulario disponible en la sede electrónica (SEPE) debidamente cumplimentado. La solicitud se acompañará de la declaración responsable firmada por la persona o personas empleadoras, en la que se confirme que los datos consignados por la persona trabajadora en la solicitud sobre la relación laboral que les une son ciertos.* *2. La presentación de la solicitud se realizará preferentemente por medios electrónicos a través de la sede electrónica del SEPE, del Registro Electrónico General de la AGE, así como por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.* *3. El plazo de presentación de la solicitud se iniciará al día siguiente de la publicación de la presente resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y*

	finalizará el último día de vigencia de la medida, de conformidad con la disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo.
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA: Art. 30.2 RDL 11/2020 Y CLÁUSULA CUARTA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*- Art. 30.2 RDL 11/2020* *2. La acreditación del hecho causante deberá efectuarse por medio de una declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicios. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo, este podrá acreditarse por medio de carta de despido, comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social* *- Cláusula 4ª Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *1. En el caso de que la persona trabajadora haya dejado de prestar servicios con carácter temporal, total o parcialmente, y por tanto se mantenga de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, el hecho causante se acreditará mediante la presentación de una declaración responsable suscrita por el empleador.* *En el caso de que haya varios empleadores se deberá presentar una declaración por cada uno de los trabajos suspendidos total o parcialmente. Esta declaración responsable se realizará en el modelo disponible en la sede electrónica del SEPE. En todo caso, la declaración responsable del empleador o titular del hogar familiar acredita y declara que la persona trabajadora ha 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 el domicilio del empleador con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.* *2. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por las causas detalladas en la instrucción segunda, letra b), para acreditar la concurrencia de los requisitos exigidos para acceder al subsidio deberá aportarse junto a la solicitud, bien la carta de despido, bien la comunicación del desistimiento de la persona empleadora, o bien la documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. En este caso no será necesario aportar la declaración responsable de la persona empleadora.* *3. En caso de que en el momento del hecho causante se mantengan otra u otras relaciones laborales, deberá aportarse declaración responsable suscrita por el empleador o empleadores haciendo constar las retribuciones netas percibidas.* *Así mismo, si en el momento del hecho causante la persona solicitante estuviera realizando una actividad por cuenta propia deberá aportar la documentación que acredite los ingresos derivados de aquella o hacerlo constar en una declaración responsable.*
RECONOCIMIENTO DEL DERECHO: CLÁUSULA NOVENA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. A la vista de los datos y de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones exigidos para acceder al subsidio, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal dictará resolución expresa y notificará el reconocimiento o denegación del derecho al subsidio.* *2. La resolución deberá dictarse y notificarse en el plazo máximo de tres meses.* *3. Contra las resoluciones, expresas o presuntas, dictadas por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal se podrá interponer reclamación previa conforme a lo previsto en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*
NACIMIENTO Y DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN: CLÁUSULA QUINTA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. El derecho al subsidio nacerá a partir de la fecha en que se produzca la reducción total o parcial de la actividad, o a partir del día en que se extinga la relación laboral.* *A estos efectos, se entenderá por fecha efectiva de nacimiento del derecho la que conste en la declaración responsable suscrita por el empleador cuando el hecho causante consista en la reducción de la actividad, o la fecha de baja en la Seguridad Social en el caso de extinción de la relación laboral.* *2. Si en el momento del hecho causante se estuvieran desarrollando actividades por cuenta ajena o por cuenta propia será imprescindible para que se produzca el nacimiento del derecho, que los ingresos derivados de aquellos trabajos no alcancen el importe del Salario Mínimo*

	Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. *3. La duración del subsidio extraordinario se extenderá desde la fecha del nacimiento del derecho hasta el último día de vigencia de la medida, de conformidad con la disposición final duodécima del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, siempre que el importe del subsidio sumado a los ingresos derivados del resto de actividades compatibles no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.*
CUANTÍA: Art. 31 RDL 11/2020 Y CLÁUSULA SEXTA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*- Art. 31 RDL 11/2020* *1. La cuantía del subsidio extraordinario por falta de actividad será el resultado de aplicar a la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar el porcentaje determinado en este apartado.* *2. La base reguladora diaria de la prestación estará constituida por la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30.* *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.* *3. La cuantía del subsidio será el resultado de aplicar un porcentaje del setenta por ciento a la base reguladora referida, y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora.* *Cuando fueran varios los trabajos desempeñados, 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 setenta por ciento, teniendo dicha cuantía total el mismo límite previsto en el apartado anterior. En el caso de pérdida parcial de la actividad, en todos o alguno de los trabajos desempeñados, se aplicará a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente; si la cuantía total del subsidio, previamente a la aplicación de dichos porcentajes, alcanzara el importe del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se prorrateará dicho importe entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización durante el mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos, aplicándose a las cantidades así obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente.* *4. Este subsidio extraordinario por falta de actividad se percibirá por periodos mensuales, desde la fecha del nacimiento del derecho. A estos efectos, se entenderá por fecha efectiva de nacimiento del derecho aquella identificada en la declaración responsable referida en el apartado anterior cuando el hecho causante consista en la reducción de la actividad, o la fecha de baja en la Seguridad Social, en el caso del fin de la relación laboral* *- Cláusula 6ª Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *La determinación de la cuantía del subsidio se realizará según lo establecido en los artículos 31 y 32 del Real Decreto-ley 11/2020, de acuerdo con las siguientes reglas:* *a) La cuantía del subsidio extraordinario por falta de actividad será el resultado de aplicar a la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar el porcentaje del 70%.* *Siendo la base reguladora diaria de la prestación, la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante dividida entre 30.* *b) De conformidad con la casuística del artículo 32 del Real Decreto-ley 11/2020, se adicionan a las reglas anteriores las siguientes:* *Primera. En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora.* *Segunda. Cuando fueran varios los trabajos desempeñados, 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 setenta por ciento. *Tercera. En el caso de pérdida parcial de la actividad, en todos o alguno de los trabajos desempeñados, se aplicará a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente.* *Si la cuantía total del subsidio, antes de la aplicación de dichos porcentajes, alcanzara el importe del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se prorrateará dicho importe entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización durante el mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos.* *A las cantidades así obtenidas les será de aplicación el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente. Seguidamente se realizará el sumatorio de dichas cuantías.* *c) La cuantía del subsidio no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias*
PAGO DEL SUBSIDIO Y REINTEGRO DE PRESTACIONES: CLÁUSULA OCTAVA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. El subsidio extraordinario se percibirá por periodos mensuales desde la fecha del nacimiento del derecho, prorrogándose hasta el final de su duración por periodos mensuales cuando subsistan los hechos que determinaron su concesión.* *Se abonará el día 10 de cada mes en la entidad bancaria facilitada en la solicitud.* *2. Los beneficiarios del subsidio extraordinario que lo hubieren percibido indebidamente vendrán obligados a reintegrar su importe.* *3. Quienes por acción u omisión hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida del subsidio extraordinario responderán subsidiariamente con los perceptores, salvo buena fe probada, de la obligación de reintegrar que se establece en el apartado anterior.*
RÉGIMEN DE COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES: Art. 32 RDL 11/2020 Y CLÁUSULA SÉPTIMA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*- Art. 32 RDL 11/2020* *1. 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, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.* *2. El subsidio extraordinario por falta de actividad será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable regulado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19* *- Cláusula 6ª Resolución SEPE de 30 de abril de 2020* *1. 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, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos mensuales derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.* *2. Son causas de incompatibilidad del subsidio extraordinario por falta de actividad:* *a) Ser beneficiario del subsidio por incapacidad temporal.* *b) Haber disfrutado del permiso retribuido recuperable regulado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.* *c) La realización de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena iniciadas con posterioridad a la solicitud del subsidio extraordinario por falta de actividad cuando la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de las actividades sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.*

	3. A efectos de comprobar la compatibilidad o incompatibilidad del subsidio deberán comunicarse al SEPE las variaciones que, en su caso, se produzcan tanto en la realización de trabajos, como respecto a las retribuciones derivadas de las actividades compatibles, así como la obtención de prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social
COMUNICACIÓN DE DATOS: CLÁUSULA UNDÉCIMA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. La persona beneficiaria del subsidio extraordinario deberá comunicar cualquier variación que se produzca en su situación laboral o en sus retribuciones a partir de la presentación de la solicitud y durante la percepción del subsidio extraordinario, en el mismo momento en que se produzca la variación y como máximo en el plazo de 3 días naturales.* *2. La falta de comunicación de estos datos, así como la falsedad, incorrección u ocultación en la información facilitada en la declaración responsable de la persona empleadora o de la persona trabajadora supondrá la extinción del subsidio y la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, además de las sanciones que eventualmente correspondieran.* *3. En cualquier momento, el SEPE podrá llevar a cabo las actuaciones necesarias para comprobar que las personas perceptoras del subsidio mantienen el cumplimiento de los requisitos exigidos para su reconocimiento.*
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN: CLÁUSULA DÉCIMA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*1. El derecho a la percepción del subsidio extraordinario se suspenderá por el SEPE en los casos en los que la persona solicitante comunique que incurre en causa de incompatibilidad regulada en la instrucción séptima y además, durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.* *2. Producida la baja en el subsidio por concurrencia de causas de incompatibilidad, la persona beneficiaria podrá volver a solicitarlo siempre que el plazo para hacerlo continuara vigente. En ese caso el cálculo para la cuantía del subsidio se realizará desde el momento en que se han vuelto a reunir los requisitos para su percepción.* *Este nuevo reconocimiento del subsidio no será posible si el mismo se hubiera extinguido por sanción.*
GESTIÓN: CLÁUSULA DUODÉCIMA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*La gestión del subsidio extraordinario por falta de actividad se realizará de forma centralizada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal*
COTIZACIÓN: : CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA DE LA RESOLUCIÓN DE 30 DE ABRIL DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*El Servicio Público de Empleo Estatal no efectuará la cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio extraordinario al no estar expresamente previsto en el Real Decreto-ley 11/2020*

3.2.4 Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal

a) Ámbito de aplicación y hecho causante

La política de proteger a los colectivos más vulnerables que ha caracterizado la legislación extraordinaria derivada del COVID-19 también ha tenido en cuenta la situación de aquellas personas que han visto extinguido el contrato a lo largo del período de prueba, sin carencia suficiente para acceder a una prestación de desempleo, ni posibilidad de acceder a un subsidio del nivel asistencial. Para esos supuestos se ha previsto un subsidio excepcional de corta duración y cuantía, como una especie de ayuda pública. Esa singular medida fue reglada inicialmente por el artículo 33 RDL 11/2020, aunque previendo un desarrollo posterior, en tanto que la DT 3ª RDL 11/2020 demandaba el establecimiento por el SEPE en el plazo de un mes del "*procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o*

telemático) y los plazos para su presentación''. Esa delegación ha sido sustanciada por la Resolución de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal publicada en el BOE de 4 de mayo. Como se ha visto este peculiar desarrollo es coincidente con el subsidio extraordinario de las personas empleadas del hogar por suspensión o extinción de su actividad (de hecho, el redactado de la DT 3ª RDL 11/2011 es conjunto para ambos).

De esta forma, el art. 33.1 RDL 11/2020 delimita el hecho causante del subsidio en base a la concurrencia de dos circunstancias:

a) Existencia previa de un contrato temporal ''*incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo*'' cuya duración mínima haya sido de dos meses. Esta previsión ha sido ampliada indirectamente en la cláusula segunda 4 c) de la Resolución SEPE de 1 de mayo, en la que demanda que a lo largo de dicho contrato ''*existiera la obligación de cotizar por la contingencia de desempleo*''. Se excluye por tanto (aun no estando ello previsto en el RDL 11/2020) a las personas integradas en el sistema especial de empleo en el hogar (a las que se aplica el subsidio excepcional ya analizado), consejeros y administradores de las sociedades de capital o de sociedades laborales, hijos menores de treinta años que presten servicios en la empresa familiar con convivencia, armadores de pequeñas embarcaciones con participación en el ''monte menor'', prácticos de puertos, ministros de culto y religiosos, personas en régimen de jubilación activa, etc.

   Por otra parte, del redactado legal se deriva implícitamente que el ámbito temporal de aplicación se constriñe –en lectura comparada con el artículo 274.3 LGSS- a aquellas situaciones comprendidas entre los dos meses cotizados y los tres meses (si existen responsabilidades familiares) o seis meses (sino concurre esa circunstancia personal).

b) La extinción del contrato ha de ser posterior a la entrada en vigor del RD 463/2020, por tanto, al 14 de marzo. Cabe indicar que la letra c) del apartado 4 de la cláusula 2ª de la Resolución SEPE de 1 de mayo hace mención al 15 de marzo. Sin embargo, la DF 3ª del RD 463/2020 establece como momento de entrada en vigor del estado de alarma la correspondiente a la de su publicación en el BOE (que se produjo en fecha 14 de marzo). Hay que tener en cuenta, sin embargo, que esa publicación se efectuó en hora tardía por lo que, salvo trabajos nocturnos, a las personas que ese día trabajaron será la empresa quién tendrá que pagarles el salario ordinario[17].

   No existe en este caso ninguna exigencia de vinculación entre la extinción del contrato y la crisis sanitaria, por lo que deberá reconocerse el derecho mientras dure su vigencia aunque la finalización del vínculo laboral nada tenga que ver con la crisis sanitaria.

   En todo caso, el artículo 33.1 RDL 11/2020 hace mención a ''*las personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada*''. Obviamente dicha extinción integra en forma nítida la causa prevista en la letra c) del art. 49.1 ET, pero cabe

[17] .- En relación a la prestación por cese de actividad el Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones vino a aclarar que el momento de declaración del estado de alarma es el día 14 de marzo, no el siguiente.

preguntarse si también hay que incluir otro tipo de finalizaciones de la relación laboral, como pueden ser el cese durante el período de prueba, el despido o cualquier otra modalidad de extinción por decisión de la empresa, las causas consignadas válidamente en el contrato, muerte, jubilación e invalidez del empleador, etc. La respuesta parece ser afirmativa, si se tiene en cuenta que conforme a la cláusula 2ª 4 b) de la Resolución SEPE de 1 de mayo, el cese ha de ser por causa involuntaria. Por tanto, no tienen la cobertura del subsidio las personas que hayan desistido del vínculo contractual o los casos de mutuos acuerdos entre las partes (así, el finiquito extintivo) Más dudosa son las extinciones por incumplimientos contractuales graves de la empresa o las derivadas de un traslado o una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, así como la finalizaciones de contratos de la personas víctimas de violencia de género, aunque en mi opinión dichos supuestos sí deben ser incluidos, al existir una causa externa a la voluntad de la persona afectada que impide la pervivencia de la prestación laboral.

b) Requisitos de acceso y régimen de incompatibilidades

Los requisitos exigidos están delimitados en el artículo 33.1 y pasan por la exigencia de que la persona afectada no cuente "*con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*". Pese a su confuso redactado parece evidente que aquello que se reclama es un doble condicionante: que no exista derecho a la cobertura del nivel contributivo ni del asistencial y que no se obtenga rentas de cualquier naturaleza que superen mensualmente el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Obsérvese como, a diferencia del subsidio de las personas empleadas en el sector doméstico, la naturaleza de la medida aquí analizada es claramente asistencial, en tanto que su finalidad diáfana es la cobertura de estados de necesidad por carencia de renta, no la suplencia de los ingresos dejados de obtener.

Por otro lado, la remisión al art. 275 LGSS se efectúa en su integridad. Por tanto, los criterios de cómputo de rentas deben adecuarse a los previstos en su apartado 4. Sin embargo no es claro si dicho requisito debe ser cumplido únicamente por el causante o tambien por la unidad familiar. Personalmente creo que la primera posible hermenéutica es la correcta, en tanto que, aun siendo cierto que el apartado 3 de dicho artículo se hace mención a las responsabilidades familiares a efectos de cómputo de rentas, sus efectos se refieren al "*artículo anterior*", por tanto a aquellos subsidios en los que el acceso está relacionada con dicha condición, requisito no observado en el RDL 11/2020.

Cabe reseñar por otra parte que la cláusula 2ª 4 d) de la Resolución contempla la incompatibilidad entre el subsidio y el trabajo por cuenta propia o ajena "*ni en la fecha de la extinción del contrato ni en la fecha del nacimiento del subsidio excepcional*" y ello con independencia de los ingresos obtenidos.

El artículo 33.2 RDL 11/2020 (así como la citada Resolución SEPE) contempla un requisito adicional conforme al cual la persona solicitante no debe ser "*perceptora de renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda análoga concedida por cualquier Administración Pública*". Dicha previsión es contradictoria con el segundo párrafo del art. 282.2 LGSS que sí permite la compatibilidad, sin perjuicio del cómputo de dichas ayudas a efectos de determinación de rentas. Quizás la justificación de esa contradicción quepa buscarla en la escasa cuantía y duración de este subsidio.
Asimismo la remisión al art. 275 LGSS –y no a otros preceptos de dicha ley- parece comportar que no sea aplicable el requisito de espera de un mes del apartado 1 del art. 274 LGSS, máxime cuando el apartado 3 de dicho precepto (supuesto con evidentes similitudes al subsidio aquí analizado) lo excluye. Pese a ello, parece evidente que debe cumplirse el requisito de inscripción en la oficina de empleo como demandante de ocupación, así como su mantenimiento, y la subscripción del compromiso de empleo por aplicación del art. 275.1 LGSS, como indirectamente se recoge en la cláusula 2ª de la Resolución SEPE de 1 de mayo. Ahora bien, la inscripción "*se realizará de oficio por el servicio público de empleo competente, a instancia del SEPE*" hasta el levantamiento del estado de alarma conforme al conforme al apartado 4 a) de la Resolución (como ocurre en materia de desempleos derivados de ERTES en el art. 25 RDL 8/2020).

c) Ámbito temporal

El RDL 11/2020 no contiene tampoco aquí ninguna mención específica a la vigencia de la medida, en consecuencia cabrá estar a las reglas generales de su DF 12ª: "*hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma*". Como también ocurre en el subsidio de personas empleadas del hogar, de la DT 3ª se derivaba que no era posible hacer la correspondiente solicitud hasta el momento en que fuera publicada la resolución del SEPE de desarrollo, lo que tuvo lugar en el BOE de 4 de mayo (en vigor desde el día siguiente). Por tanto, sólo a partir del 5 de mayo ha podido solicitarse el reconocimiento de este subsidio. Sin embargo (como también ocurre con el trabajo doméstico) la mentada DT 3ª vino a prever los efectos retroactivos desde el 14 de marzo.
Y por lo que hace al ámbito temporal subjetivo del derecho cabrá observar que la norma se limita a indicar que el cese en el contrato temporal debe haberse producido con posterioridad a la declaración del estado de alarma. En consecuencia, quedan excluidas las extinciones anteriores a ese momento (aunque pudieran tener alguna relación con el COVID-19)
En cuanto al dies ad quem de las situaciones personales generadoras del derecho, nada se observa en el RDL 11/2020, por lo que hay que entender que resulta de aplicación dicha DF 12ª RDL 11/2020 (por tanto: hasta el mes posterior al levantamiento del estado de alarma). Así se observa en forma específica en la Resolución SEPE de 1 de mayo.

d) Tramitación

El procedimiento a seguir para el reconocimiento de este subsidio está regulado en la cláusula segunda de la Resolución SEPE de 1 de mayo.

Así, la persona afectada debe efectuar una solicitud provisional a través de formulario (que consta como anexo en dicha Resolución y está disponible en la sede electrónica del SEPE) por vía telemática o presencial en la oficina de empleo o correo administrativo (art. 16 LPAC)
En cuanto al plazo de presentación de la solicitud se prevé su instancia desde el día 5 de mayo hasta el mes siguiente al fin del estado de alarma. En este punto cabe reiterar las objeciones antes expuestas en el análisis del subsidio de personas empleadas de hogar, en tanto que parecen confundirse dos conceptos diferenciados: el de la vigencia de la regulación y el de la solicitud.
Por lo que hace a la documentación se reclama a la empresa que aporte el correspondiente certificado de empresa a través de Certific@2, en el caso que previamente no se hubiera tramitado. La referida resolución no contiene ninguna mención concreta a otro tipo de documentación; sin embargo, en forma expresa hace mención a la acreditación del requisito de carencia de rentas. De ahí que parezca lógico acudir al contenido del art. 23.3 RD 625/1985 (incluyendo, por tanto, la documentación acreditativa de ausencia de ingresos de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional)
Pese a esa falta de mención de la concreta documentación a aportar el apartado 4 de la referida cláusula segunda contiene una expresa regulación de las funciones comprobatorias que se corresponden más con aspectos como la determinación del hecho causante y los requisitos de acceso, en los términos previamente expresados.
De superarse la comprobación se dictará la consiguiente resolución de reconocimiento o, en caso contrario, se denegará, pudiéndose interponer contra la misma la correspondiente reclamación previa de conformidad con el art. 71 LRJS.

e) Nacimiento del derecho, duración y cuantía

El derecho a percibir el subsidio reconocido se inicia en el día posterior a la extinción del contrato. En el caso de que no se hayan disfrutado las vacaciones devengadas a lo largo de la vigencia de la relación laboral (en una previsión mimética a la del art. 368.3 LGSS) el derecho nace una vez transcurrido el período correspondiente a las mismas (cláusula 3ª Resolución SEPE DE 1 de mayo)
Su duración es de un único mes, aunque puede ser ampliado "*si así se determina por Real Decreto-ley*" conforme al art. 33.4 RDL 11/2020. Idéntica previsión se contiene en la cláusula 3ª b) de la Resolución, añadiéndose que "*no podrá percibirse en más de una ocasión*".
Cabrá reseñar que ni el Decreto Ley, ni la Resolución del SEPE hacen mención de tipo alguno a la reposición. En mi opinión, atendido el carácter asistencial del subsidio, ese mes (o el período de ampliación, en su caso) no pueden tener efecto alguno de cara a futuras prestaciones.
Finalmente, la cuantía se corresponderá al 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente (en 2020:430 euros), conforme al art. 33.3 RDL 11 y Cláusula 3ª 3 Resolución SEPE de 1 de mayo, y ello "*con independencia de que el contrato de duración determinada*

previamente extinguido haya sido de jornada completa o a tiempo parcial" (Cláusula 3ª 3 Resolución SEPE)

Su pago se efectuará por el SEPE a partir del mes siguiente al de la solicitud.

COMPENDIO NORMATIVO

ÁMBITO SUBJETIVO: Art. 33.1 RDL 11/2020	*1. Serán beneficiarias del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal las personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a 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, y no contaran con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *Este subsidio será reconocido a las personas afectadas, en los términos referidos en el párrafo anterior, por la extinción de un contrato de duración determinada, incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo, y que cumplan el resto de requisitos previstos en este artículo.*
ÀMBITO TEMPORAL: DT 3ª RDL 11/2020 Y CLÁUSULAS SEGUNDA DE LA RESOLUCIÓN DE 1 DE MAYO DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*DT 3ª RDL 11/2020* *1. El subsidio extraordinario por falta de actividad y el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal previstos en este real decreto-ley serán de aplicación a los hechos causantes definidos en los mismos aun cuando se hayan producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.* *2. El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación* *- Cláusula 2ª Resolución SEPE DE 1 de mayo:* *2. El plazo para enviar o presentar el formulario al que se refiere el apartado anterior para solicitar provisionalmente el subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal empezará el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y terminará aquél en que se cumpla un mes desde la fecha en que finalice la vigencia de la declaración del estado de alarma, ambos inclusive.*
PROCEDIMIENTO: CLÁUSULA SEGUNDA DE LA RESOLUCIÓN DE 1 DE MAYO DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	*1. Las personas trabajadoras que pretendan solicitar el subsidio excepcional por desempleo cumplimentarán el formulario de pre solicitud de prestación individual que figura como anexo I de esta Resolución, y que está disponible en la sede electrónica del SEPE, y lo enviarán a la entidad gestora a través de la misma sede https://sede.sepe.gob.es/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e1s1. La remisión de dicho formulario cumplimentado con todos los datos requeridos tendrá efectos de solicitud provisional.* *Así mismo, podrán presentar el formulario a través de los medios establecidos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.* *2. El plazo para enviar o presentar el formulario al que se refiere el apartado anterior para solicitar provisionalmente el subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal empezará el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado» y terminará aquél en que se cumpla un mes desde la fecha en que finalice la vigencia de la declaración del estado de alarma, ambos inclusive.* *3. La empresa en la que el trabajador haya cesado deberá remitir a la entidad gestora, el Certificado de Empresa si no lo hubiera hecho con anterioridad, a través de Certific@2.* *4. Formalizada la solicitud y acreditado el requisito de carencia de rentas se procederá a constatar si la persona trabajadora cumple los siguientes requisitos:* *a) Encontrarse inscrita como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo y suscribir el compromiso de actividad.* *Durante la vigencia del estado de alarma, la inscripción como demandante de*

	empleo se realizará de oficio por el servicio público de empleo competente, a instancia del SEPE. *b) No ser perceptora de renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda análoga concedida por cualquier Administración Pública.* *c) Haber cesado de forma involuntaria, a partir del día 15 de marzo de 2020, en un contrato por cuenta ajena de duración determinada durante el cual existiera la obligación de cotizar por la contingencia de desempleo y cuya vigencia haya sido igual o superior a dos meses.* *d) No estar trabajando por cuenta propia o ajena a jornada completa en la fecha de la extinción del contrato ni en la fecha del nacimiento del subsidio excepcional.* *5. En el supuesto de que la persona trabajadora cumpla los requisitos citados, se procederá a reconocer el derecho en los términos establecidos en la instrucción tercera siguiente. En caso contrario, se procederá a su denegación. Frente a la resolución denegatoria podrá interponerse reclamación previa conforme a lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*
NACIMIENTO DEL DERECHO, DURACIÓN, CUANTÍA, PAGO E INCOMPATIBILIDA-DES: Art. 33 2 a 4 RDL 11/2020 Y CLÁUSULA TERCERA DE LA RESOLUCIÓN DE 1 DE MAYO DE 2020, DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	*- ART. 33.2, 3 Y 4 RDL 11/2020:* *2. El subsidio de desempleo excepcional será incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.* *3. El subsidio excepcional consistirá en una ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.* *4. La duración de este subsidio excepcional será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley* *- Cláusula 3ª Resolución SEPE DE 1 de mayo:* *Una vez dictada la resolución reconociendo el derecho al subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal, los beneficiarios podrán percibirlo de acuerdo con lo siguiente:* *a) El derecho al subsidio excepcional nacerá a partir del día siguiente a aquel en el que se haya extinguido el contrato de trabajo de duración determinada. En caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, el nacimiento del derecho se producirá una vez transcurrido dicho período.* *b) La duración del subsidio excepcional será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley, y no podrá percibirse en más de una ocasión.* *c) La cuantía del subsidio será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente, con independencia de que el contrato de duración determinada previamente extinguido haya sido de jornada completa o a tiempo parcial.* *d) El pago de la ayuda económica se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal a partir del mes siguiente al de la solicitud*

3.2.5 Acceso al desempleo de artistas en espectáculos públicos

Ha sido ésta una precisión postrera (BOE de 7 de mayo), fruto de las reclamaciones formuladas por colectivos profesionales vinculados con la cultura, dando lugar a la publicación del RDL 17/2020. En el mismo se contemplan una serie de medidas de ayuda al sector audiovisual, artes escénicas y música, cinematografía, libro y arte. Pero entre todas ellas destaca desde la perspectiva del derecho de la Seguridad Social, la contenida en su artículo 2, bajo en enunciado de "*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 marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*".

La redacción inicial de dicho precepto era también confusa, en tanto que podía entenderse que se estaban regulando dos situaciones distintas

(desempleo durante el período de inactividad y desempleo por interrupción de la actividad por causa de la pandemia). Ello ha dado lugar a una modificación radical de art. 2 de dicho precepto inicial a través de la DF 12ª RDL 19/2020.

Cabe recordar que, aunque el RD 1435/1985 permite los contratos de duración indefinida, en la relación laboral de artistas en espectáculos públicos la práctica general es la temporalidad, en función de "bolos", rodajes, temporadas o permanencia de una obra en cartel. El carácter oscilante de la actividad conllevó que concurrieran múltiples problemas para acceder a las prestaciones si el hecho causante acaecía a lo largo de un período de inactividad. A dichos efectos, el art. 4 RDL 26/2018 (modificado por el RDL 9/2019) vino a introducir en la LGSS un nuevo art. 249 ter, conforme al cual se permitía el mantenimiento del alta entre contratos siempre que se hubiera trabajado un período mínimo de 12 días en el año anterior con una retribución superior al triple del SMI, se efectuara la correspondiente solicitud y no se estuviera de alta en otro régimen o sistema de la Seguridad Social. A lo largo de esos períodos el artista devenía responsable del ingreso mensual de las cotizaciones. Sin embargo, la acción protectora a lo largo de esos lapsos temporales de inactividad quedaba limitada a las prestaciones de cuidado por nacimiento o menor, incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia, sin hacerse mención al desempleo (que los artistas sí tiene respecto a los períodos de inactividad).

Pues bien, el RDL 17/2020 (en la versión modificada del RDL 19/2020) ha venido a reconocer "*con carácter excepcional y transitorio para el ejercicio 2020*" y por *"una sola vez"* dentro del campo de protección de ese colectivo[18] el acceso a una prestación excepcional y temporal de desempleo en los siguientes términos:

- Requisitos: son los generales del art. 266 LGSS (básicamente encontrarse en situación legal de desempleo e inscripción como demandante de empleo); sin embargo no es exigible el alta (ni tan siquiera la especial del art. 249 ter), aunque sí una carencia mínima de veinte días de alta con actividad y tener cubierto el período mínimo de cotización, "*siempre que no estén percibiendo o hayan optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria*".
- Cuantía: se concreta únicamente la base de cotización, consistente en la correspondiente a la mínima del grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General 1.050 € mensuales para 2019). Nada se dice en cuanto a los porcentajes, por lo que habrá que estar al régimen ordinario del art. 270.2 LGSS, operando también los límites del apartado 3 del mismo artículo
- Duración: se determina en función del número de días de alta en el año anterior, en función de la siguiente escala:

Días de actividad	Periodo de prestación (en días)

[18] .- En Cataluña el DECRETO LEY 21/2020, de 2 de junio, de medidas urgentes de carácter económico, cultural y social (DOGC 04.06.2020) reguló la denominada Prestación extraordinaria para suministros básicos a profesionales de las artes escénicas, artes visuales, música y audiovisual, y otras actividades culturales suspendidas por razón de la crisis sanitaria en Cataluña

Desde 20 hasta 54	120
Desde 55 en adelante	180

- Nacimiento del derecho: a partir del día siguiente en que se presente la solicitud, aunque la fecha del hecho causante se fija en el 14 de marzo (día de declaración del estado de alarma)
- Régimen de incompatibilidades: la prestación es incompatible "*con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública*". Sin embargo, si una vez reconocida la prestación el artista realiza un trabajo por cuenta propia o ajena (en cualquier sector) aquélla se suspenderá a lo largo de esa prestación de servicios, dejándola de percibir desde dicho momento y continuando con el cobro una vez finalice el trabajo "*por el tiempo que reste del período de percepción que corresponda*".

Por su parte, la DT 4ª RDL 19/2020 contempla el régimen transitorio de los cambios introducidos respecto a su precedente normativo, en forma tal que las solicitudes pendientes de resolución en la fecha de entrada en vigor (28 de septiembre) se resolverán de conformidad con la nueva regulación. Asimismo se regula que aquellas personas que vieron denegado el pago de la prestación por aplicación del RDL 17/2020 podrá volver a efectuar una nueva solicitud.

COMPENDIO NORMATIVO

DESEMPLEO DURANTE LOS PERÍODOS DE INACTIVIDAD: Art. 2 RDL 17/2020 (modificado por la DF 12ª RDL 19/2020) y DT 4ª RDL 19/2020	*- Art. 2 RDL 17/2020:* *1. Como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, con carácter excepcional y transitorio para el ejercicio 2020, se reconoce a los artistas en espectáculos públicos el acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo, en los términos previstos en el presente artículo.* *El nacimiento del derecho a la prestación surtirá efectos desde el día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud.* *Se deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con las especialidades que se disponen a continuación.* *No será exigible encontrarse en situación de alta o asimilada al alta.* *Asimismo, tampoco será exigible estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, ni al tiempo de solicitar la prestación ni durante su percepción.* *La prestación será incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.* *2. A aquellos trabajadores que, de conformidad con el apartado 3 de este artículo, acrediten los días de alta pertinentes en la Seguridad Social con prestación real de servicios en la actividad prevista en el apartado anterior, se les reconocerá en el ejercicio 2020 y a efectos de lo dispuesto en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, estar en situación legal de desempleo, así como tener cubierto el período mínimo de cotización, siempre que no estén percibiendo o hayan optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria prevista en el artículo 262 y siguientes del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.* *3. La duración de la prestación por desempleo prevista en esta disposición estará en función de los días de alta en Seguridad Social con prestación real de servicios en dicha actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:*

	Días de actividad / *Periodo de prestación (en días)* *Desde 20 hasta 54* / *120* *Desde 55 en adelante* / *180* *A estos efectos la fecha de la situación legal de desempleo será la del 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma* *4. La base reguladora de la prestación por desempleo prevista en los apartados anteriores estará constituida por la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General.* *5. El derecho al acceso a esta prestación extraordinaria se reconocerá por una única vez.* *No obstante, una vez reconocido el derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta por cuenta propia o por cuenta ajena. La suspensión de dicho derecho supondrá la interrupción del abono de la prestación, que se reanudará una vez finalizado el trabajo, por el tiempo que reste del período de percepción que corresponda* *- DT 4ª RDL 19/2020:* *Las solicitudes de prestaciones por desempleo formuladas al amparo de lo dispuesto en el artículo 2 del 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-2019, que se encuentren pendientes de resolución a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, se resolverán de acuerdo con las normas establecidas en este último.* *En el caso de que las solicitudes ya hubieran sido denegadas a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, los interesados podrán volver a presentarlas con arreglo a lo dispuesto en este último*

3.2.6 Otras previsiones legales del desempleo

El conjunto de la normativa extraordinaria por razón de los efectos del COVID-19 dictado hasta ahora abarca también otros aspectos relativos a la cobertura de desempleo, sustancialmente en cuanto a los efectos de la extemporaneidad de la solicitud, las obligaciones documentales de las personas beneficiarias de subsidios y a las vías de financiación.

a) Régimen excepcional en caso de extemporaneidad de la solicitud

¿Qué ocurre si la solicitud es extemporánea, formulándose fuera del plazo ordinario de quince días? La regla general establecida en el artículo 268.2 LGSS es, como resulta sabido, que la solicitud fuera de plazo no enerva el derecho, si bien tiene como consecuencia la pérdida de "*tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud*". Pues bien, el art. 26 RDL 8/2020 suspende la vigencia de esa medida limitadora "*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*". De esta forma, la solicitud (de cualquier prestación de desempleo) presentada fuera del plazo de quince días no enervará la duración de la prestación. Por ello, la persona afectada tendrá derecho a percibirla íntegramente desde el momento en que se produzca la situación legal causante (art.68.1 LGSS).

Esa medida se aplica no sólo a la petición de alta inicial, sino también a la de la reanudación de la prestación. Y, asimismo, se extienden los efectos de dicha medida al nivel asistencial y al plazo de quince días posterior al mes de espera, del art. 276.1 LGSS.
Esa medida es también aplicable a la prestación por cese de actividad y en cuanto a la aplicación del art. 276.3 LGSS.

b) Régimen excepcional en materia de desempleo asistencial

Conforme al art. 27.1 RDL 8/2020 "*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, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo*", queda en suspenso la obligación de la persona beneficiaria de un subsidio asistencial de desempleo de presentar cada seis meses, entre el día siguiente a la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los quince días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada, la solicitud de prórroga acompañada de la documentación que acredite que se mantienen los requisitos conformadores del subsidio del art. 276.2 LGSS. Se prevé asimismo la autorización expresa a las entidades gestoras para prorrogar de oficio el derecho al subsidio "*a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración*", en relación al art. 276.3 LGSS.
En el mismo sentido, se suspende por ese mismo período la aplicación de la suspensión automática de pago del subsidio de mayores de cincuenta y dos años y la cotización a la Seguridad Social en el caso de no presentar la declaración anual de rentas, aunque dicha presentación se haga fuera de los plazos legales (lo que no parece exonerar la necesidad de efectuar dicha presentación en su momento).

c) Financiación y pago

Ante el cierto y exponencial incremento de coste de estas prestaciones[19] se han adoptado diversas medidas legales a distintos niveles.
Así, el DOUE L 159 de 20 de mayo publicó el Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo de 19 de mayo de 2020 relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19, en el que se prevé, de conformidad con el art. 122 TFUE, una asistencia financiera de la Unión europea a los estados miembros en cuantía de 100.000.000.000 € con vigencia hasta 31 de diciembre de 2022, con posibilidad de prórroga por el Consejo a propuesta de la Comisión.
Ya en el ámbito español la DA 7ª RLD 11/2020 Uno vino a prever que *con carácter excepcional y extraordinario, debido al impacto económico de las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el*

[19] .- Véase las previsiones contenidas en la Actualización del Programa de Estabilidad 2020 publicada por el Ministerio de Hacienda y accesible en: https://www.hacienda.gob.es/CDI/Programas%20de%20Estabilidad/Programa_de_Estabilidad_2020-2021.pdf

COVID-19", los fondos públicos obtenidos por las cotizaciones del 2020 por formación profesional "*podrán destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo definidas en el artículo 265 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo*".

Asimismo, se modificó en el art. 27.2 RLD 11/2020 la disposición adicional centésima vigésima cuarta Uno de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, introduciendo una disponibilidad reglamentaria en cuanto a la proporción de los ingresos obtenidos para financiar los gastos del sistema de formación profesional para el empleo.

Por otra parte, dado el colapso del SEPE en la tramitación de solicitudes y el pago de prestaciones dicho organismo alcanzó acuerdos con diversas asociaciones financieras para el adelanto del pago a los beneficiarios de las prestaciones[20].

Por su parte, el art. 10 RDL 19/2020 observa un crédito extraordinario al Ministerio 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 cuentas de la Seguridad Social derivado del COVID-19». Y el art. 11 un préstamo a la Seguridad Social en cuantía de 16.500.000.000 de euros.

COMPENDIO NORMATIVO

PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LA SOLICITUDES: Art. 26 RDL 8/2020	*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, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente,*
SUBSIDIO DE DESEMPLEO: Art. 27 RDL 8/2020	*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, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la*

[20] .- Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y CECA, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y la Asociación Española de Banca, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal y Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, todas ellas publicadas en el BOE de 21 de mayo. También Resolución de 4 de junio de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y las Cajas Rurales Miembro del Grupo Cooperativo Cajamar, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 10 de mayo)-

	gestión de la protección por desempleo, el Servicio público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas: *a) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 276.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, autorizando a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.* *b) Suspender la aplicación de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 276.3, de modo que, en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años 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.*
UTILIZACIÓN DE LAS CUOTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL PAGO DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO O POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO: DA 7ª RLD 11/2020	*Uno. Con carácter excepcional y extraordinario, debido al impacto económico de las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, los ingresos derivados de la cotización por formación profesional obtenidos en el ejercicio 2020, podrán destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo definidas en el artículo 265 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo* *Dos. Se da nueva redacción al apartado Uno de la disposición adicional centésima vigésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que queda redactado como sigue:* *«Sin perjuicio de otras fuentes de financiación, los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se destinarán, en la proporción que reglamentariamente se determine, a financiar los gastos del sistema de formación profesional para el empleo regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, incluyendo los correspondientes a programas públicos de empleo y formación, todo ello con el objeto de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.»*

3.3 PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD

La decisión gubernamental de paralizar gran parte de las actividades económicas y productivas con la garantía de cobertura de prestaciones públicas ha tenido también un impacto en el terreno del trabajo autónomo[21].

[21] .- Téngase en cuenta que algunas comunidades autónomas han previsto también ayudas específicas para las personas que se dedican a actividades autónomas. Así, por ejemplo: RESOLUCIÓN TSF/806/2020, de 2 de abril, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas para las personas trabajadoras autónomas, persona física, para la compensación de pérdidas económicas como consecuencia de la COVID-19 (DOGC 03.04.2020), DECRETO 50/2020, de 31 de marzo, por el que se desarrolla el Programa de apoyo financiero a pequeñas y medianas empresas, personas empresarias individuales y profesionales autónomas para el año 2020 para responder al impacto económico del Covid-19 (BOPV 03.04.2020), ACUERDO de 15 de abril de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa del Programa Continúa, para sufragar el coste de las cotizaciones sociales de los trabajadores autónomos en dificultades como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19, correspondientes a los meses de marzo y abril de 2020 (BOCM 17.04.2020), RESOLUCIÓN de 20 de abril de 2020, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de modificación de la Resolución de 8 de abril de 2020, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas extraordinarias para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, cuyas actividades han quedado suspendidas a consecuencia de la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria

Así, como ocurre con el desempleo derivado de ERTES excepcionales la legislación dictada durante el estado de alarma ha venido a reconocer, "*con carácter excepcional y vigencia limitada*", una prestación autónoma y diferenciada de la general por cese en la actividad para las personas autónomas, en términos muy similares a los del artículo 25 RDL 8/2020.
Dicha prestación está contemplada en el art. 17 RDL 8/2020, modificado sucesivamente por la DF 1ª 8 RDL 11/2020, por la DF 2ª RDL 13/2020 y por la DF 8ª RDL 15/2020

a) Ámbito objetivo, ámbito subjetivo y hecho causante

Se incluyen en el ámbito de cobertura de esta prestación todas las personas que realicen trabajos como autónomos en el RETA (incluidos los TRADEs), en el sistema especial agrario del RETA y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (RETM). Y, asimismo, tienen derecho a la prestación extraordinaria los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia si reúnen los requisitos exigidos.
Los distintos supuestos en que pueden acceder a dicha prestación son los siguientes:

- Suspensión de actividades por la declaración del estado de alarma. Se trata, esencialmente, de todos aquellos negocios que, por causas del confinamiento y la limitación de movilidad derivados de la pandemia tuvieron que cerrar temporalmente sus puertas.
- Mantenimiento de la actividad con una reducción de la facturación en el mes natural a la solicitud de la prestación en al menos un 75 %, operando como regla general un término de comparación respecto al promedio de facturación del semestre natural anterior. En la práctica puede surgir un problema aplicativo en aquellos casos en los que, por tratarse de inicio de la actividad, no sea posible hacer la comparación con los seis meses anteriores. El Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones vino a aclarar que en estos casos cabrá estar a la aplicación proporcional sobre los períodos de actividad previos.

ocasionada por el Covid-19 (BOPV 23.04.2020), ORDEN de 21 de abril de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras del procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a complementar la prestación extraordinaria por suspensión 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 (BOC 27.04.2020), Orden de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, de bases reguladoras de subvenciones dirigidas a trabajadores autónomos para paliar las pérdidas económicas ocasionadas por el COVID-19 (BORM 12.05.2020), Decreto 16/2020, de 14 de mayo, por el que se aprueban las normas especiales reguladoras para la concesión directa de ayudas urgentes a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas pertenecientes al sector cultural del Principado de Asturias, cuya actividad profesional no se ha podido desarrollar como consecuencia de la aplicación de las medidas contempladas en el 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 (BOPA 15.05.2020), Decreto 67/2020, de 19 de mayo, de modificación del Decreto por el que se desarrolla el Programa de apoyo financiero a pequeñas y medianas empresas, personas empresarias individuales y profesionales autónomas, para el año 2020, para responder al impacto económico del COVID-19 (BOPV 22.05.2020), etc.

Sin embargo, en este supuesto concurren dos situaciones singulares. En primer lugar, en el caso de los autónomos cuya actividad se caracteriza por la estacionalidad, como son los agrarios y los que realizan actividad en producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional en el RETM, el descenso de facturación no se concreta en el mes natural, sino en el promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación y el término de comparación se remite a los mismos meses de la campaña del año anterior. La segunda singularidad resulta de aplicación al trabajo autónomo en actividades incluidas en los códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos (resumiendo: producción y postproducción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical, artes escénicas, salas de espectáculos y producción literaria); en este caso, el término de comparación no toma como referencia el semestre anterior, sino al año anterior.

b) Requisitos para acceder a la prestación

El artículo 17.2 RDL 8/2020 exige la concurrencia de las siguientes condiciones:

- Afiliación y alta en el momento en que entra en vigor el RD 463/2020 (14 de marzo) en alguno de los regímenes o sistema antes referidos.
- Estar al corriente del pago de cuotas. Sin embargo, el precepto contempla la obligación de invitación al pago del art. 28.2 del Decreto 2530/70 "*si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, no se cumpliera este requisito*". Podría entenderse que dicho redactado exige un nexo causal entre los descubiertos y la declaración del estado de alarma; sin embargo, cabe observar que es sustancialmente similar al del art. 330.1 e) LGSS.
  El plazo para el pago de cuotas tras la invitación al pago es de treinta días naturales improrrogables. Si se regulariza el descubierto los efectos se retrotraen al momento del hecho causante.
- Para poder acceder a esta prestación no se precisa la baja en el RETA o en el régimen o sistema especial asimilado, de conformidad con el art. 17.2 RDL 8/2020. Dicho precepto utiliza la expresión "*no será necesario*" de dónde se puede inferir que sí es posible tramitar la baja. El Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones parece distinguir a dichos efectos entre los supuestos de suspensión de actividad y los de reducción de facturación, alcanzando la conclusión que en este último caso las personas autónomas deben permanecer en todo caso de alta (lo que es ciertamente lógico, en tanto que siguen desarrollando, con menores ingresos, su actividad económica). Por tanto –con independencia de las obligaciones de cotización a los que posteriormente nos referiremos- en el caso de suspensión de actividad sí es posible la baja.
- Como también ocurre con el desempleo extraordinario del art. 25 RD 8/2020, el art. 17.2 de la misma norma no exige carencia de ningún

tipo. Sin embargo, como se verá a continuación, la ausencia de la cotización mínima "ordinaria" del art. 330 1 b) determina un posible decrecimiento de la cuantía.

- Cabe destacar que dicho precepto no reclama en ningún momento que concurra la cobertura de la prestación por cese de actividad. Aunque el RDL 28/2018 la hizo obligatoria, se excepcionaron varios supuestos, como las personas autónomas acogidas a las denominadas "tarifas planas" (arts. 31 y 32 LETA) y las integradas en los sistemas intercorporativos (profesionales). Del silencio de la ley se desprende que dicho requisito no es exigible para acceder a esta prestación extraordinaria, como se señaló en su momento en el Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.
- Tampoco se reclama "*el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral*" en el caso de tener trabajadores a cargo (art. 330.2 LGSS). Pese a ello el Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones observa que "*cuando concurra la tramitación del procedimiento al que se refiere este Criterio con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada vinculada al COVID-19, el trabajador autónomo en el momento de presentar la solicitud de la prestación excepcional deberá adjuntar copia del inicio*".

c) <u>Procedimiento, documentación y acreditación del hecho causante</u>

La solicitud por la persona afectada, conforme al art. 17.9 RDL 8/2020 podrá efectuarse "*hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma*".

Como puede comprobarse el precepto no hace mención alguna a un plazo de solicitud tras la actualización del hecho causante, sino que se limita fijar la fecha en que finalizará la posibilidad de la petición. Hay que recordar que la regla general del art. 337.2 LGSS es que la solicitud por parte del autónomo debe efectuarse "*hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad*" o, en caso de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos y de fuerza mayor, "*a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones*", en forma tal que la solicitud extemporánea conlleva que se descuenten del período de percepción los días que medien entre dichas fechas y la que efectivamente se presentó (art. 337.3 LGSS). Sin embargo, como ya antes se hacía mención, el art. 26 RDL 8/2020 suspende la vigencia de esa medida limitadora "*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*". De esta forma, la solicitud presentada fuera del plazo de quince días no enervará la duración de la prestación. Por ello, la persona afectada tendrá derecho a percibirla íntegramente desde el momento en que se produzca la situación causante.

Pero la fijación como plazo máximo "*hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma*" conlleva una duda: ¿no tendrá derecho la persona que formula la solicitud una vez finalizado el estado de alarma a la prestación en relación al período de vigencia durante

el cual ha suspendido la actividad o se ha reducido la facturación? Una respuesta negativa sería contraria a la lógica general de regulación de prestaciones del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, también podría entenderse que nos hallamos ante una regulación excepcional que tiene como objeto la sustitución inmediata de las rentas dejadas de obtener por la crisis sanitaria.

Junto a dicha solicitud deberá aportarse una declaración jurada en la que conste el cumplimiento de todos los requisitos legales para acceder a la prestación. Al margen de ello, el RDL 8/2020 sólo hace mención a la documentación que debe acompañar a la solicitud a efectos de acreditación del hecho causante en el supuesto de reducción de facturación, reclamando que la solicitud vaya acompañada de "*la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos*". En el caso que no sea legalmente exigible llevar libros contables, podrá aportarse cualquier medio de prueba.

En todo caso, el formulario de solicitud de prestación hecho público por el Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones incluye una serie de datos que requieren del acompañamiento de determinada documentación (situación familiar, inexistencia de cotizaciones pendientes o aplazamiento de cuotas, cotizaciones en el extranjero, existencia de otras prestaciones, etc.) que son reclamadas en la práctica por las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

Al margen de ello parece claro que no son exigibles los documentos de acreditación del hecho causante que se regulan en el artículo 332 LGSS.

La instancia, salvo denegación, será estimada con carácter provisional, con una posterior revisión de todos los reconocimientos efectuados durante la vigencia de la medida. Si a raíz de dicha revisión se observara que el interesado no tenía derecho a ella "*se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas*".

Ante el silencio de la norma extraordinaria parece evidente que en el caso que se formule reclamación previa por la persona beneficiaria será exigible el informe vinculante de la comisión paritaria prevista en el artículo 350.2 LGSS.

d) <u>Cuantía</u>

Conforme al art. 17.3 RDL 8/2020 la prestación se determina aplicando un porcentaje del setenta por ciento sobre el "*promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese*", con determinadas singularidades en el RETM (art. 339.1 LGSS). Sin embargo, de no acreditarse la carencia ordinaria mínima de doce meses (art. 330.1 b) en relación al art. 338.1 LGSS) ese porcentaje se aplica sobre las bases mínimas de cotización aplicables al concreto encuadramiento.

En todo caso, como se señala en el Criterio 5/2020, de 20 de marzo, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, rigen los límites del art. 339.2 LGSS

e) Duración

Esta prestación por cese de actividad tiene una duración inicial 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 este se prorrogue y tenga una duración superior al mes*" (art. 17.4 RD 8/2020). En consecuencia se percibirá hasta el momento en que se levante el estado de alarma. Sin embargo, es evidente que si la persona autónoma reemprende la actividad a lo largo de la escalada deberá poner en conocimiento de la Mutua dicho hecho, lo que determinará el fin del pago de la prestación desde aquél momento o el del alta. Más compleja, por su inconcreción, es la situación que se puede generar cuando conforme se va recuperando el ritmo económico se supera el 25 % de la facturación.

Ocurre sin embargo que no es observable ninguna regulación del momento de nacimiento del hecho causante. Ello provoca la evidente duda de si es de aplicación la regla ordinaria del art. 337.1 LGSS, aunque en el mismo se hace mención al momento de la baja en el régimen o sistema. El Criterio de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 29 de abril de 2020, ha hecho una hermenéutica amplia del citado art. 337.1 LGSS, señalando que, al menos por lo que hace a los supuestos de reducción de la facturación mensual, el "dies a quo" será el día primero del mes en que se produjo la reducción de la facturación.

f) Compatibilidades e incompatibilidades

La prestación es compatible "*con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba*" (art. 17.5 RDL 8/2020). Como hemos visto en el análisis de la prestación de desempleo extraordinaria –que tiene un régimen similar- hay que entender, sensu contrario, que rige la incompatibilidad con pensiones salvo incapacidad permanente total y determinadas situaciones de muerte y supervivencia.

Por su parte la DA 22 RDL 11/2020 amplia la compatibilidad entre la prestación de desempleo y la de cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave que se percibiera antes del 14 de marzo a los trabajadores autónomos.

Sin embargo se regula expresamente la incompatibilidad con la percepción de ayudas por paralización de flota en el RETM.

Nada se dice en la norma analizada respecto a las situaciones de coincidencia entre la prestación por cese de actividad y la de nacimiento y cuidado de hijo menor de doce meses, por lo que parece lógico entender que se aplicará la previsión del art. 343 LGSS.

Por otra parte, es evidente que en el caso de que el hecho causante haya sido la reducción de facturación en al menos el 75 % concurre compatibilidad con el trabajo por cuenta propia, por mera lógica interpretativa. Y, por el contrario, sí resultará incompatible la obtención de ingresos por el trabajo en suspensión de la actividad. Sin embargo en este último caso puede concurrir un problema aplicativo en el caso de que la persona autónoma haya procedido a cerrar temporalmente su negocio en la fase inicial de la pandemia y que, posteriormente, a lo largo del proceso de desescalada haya decidido abrirlo. Y es perfectamente posible que en ese

período de reapertura la facturación no alcance el límite mínimo, por lo que parece evidente que se mantendrá el derecho a la prestación por aplicación del otro supuesto causante. Sin embargo, el RDL 8/2020 no prevé ningún régimen de comunicaciones a las MCSS sobre el cambio de situación, por lo que cabrá acudir con carácter subsidiario al art. 347.1 c) o d) LGSS. Ahora bien, la falta de concreción de la obligación de comunicación a la MCSS sobre la novación producida puede dar a evidentes problemas de interpretación.

En todo caso en los supuestos de pluriempleo o pluriactividad en actividades autónomas no parece existir problema alguno para que se perciba el desempleo y la prestación por cese de actividad o se realicen trabajos por cuenta ajena o propia no afectados por el estado de alarma.

g) Gestión

Como ocurre con la prestación de cese de actividad "ordinaria" la gestión corresponde a las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

Ocurre que tras la entrada en vigor del RDL 28/2018 –que estableció la obligatoriedad de esa prestación- ya no es posible la gestión por la entidad gestora, modificándose entonces el art. 83.1 LGSS (aunque se mantuvo el redactado del art. 346.3 LGSS, no derogado hasta la fecha); y a estos efectos las personas autónomas tenían como plazo hasta el 1 de junio de 2019 para ejercer el derecho de elegir la Mutua. Sin embargo, eran decenas miles las que, transcurrido dicho término, no habían formalizado esa opción. Pues bien para solucionar esa problemática el RDL 15/2020 modificó el art. 17.7 RDL 8/2020, regulando que para percibir la prestación los autónomos que no hubieran optado previamente debían incluir en su solicitud la MCSS que debía hacer efectiva la prestación por cese en la actividad "*entendiéndose desde ese momento realizada la opción* (…) *con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad*". En estos casos dicha solicitud debía acompañarse con la declaración de adhesión a la Mutua, que pasaría a cubrir en forma automática "*las contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal*". El régimen transitorio de esta cobertura por las MCSS fue observado por la DA 11ª RDL 15/2020, indicándose que esa singular opción comportaba la responsabilidad de la entidad colaboradora en todas las prestaciones posteriores –no, las previas- incluyendo procesos de recaída de incapacidad temporal.

h) Cotización

Como se ha dicho anteriormente para acceder a esta prestación de cese de actividad no se precisa la baja, por tanto la persona beneficiaria permanecerá de alta a todos los efectos. A ello cabe añadir que el art. 17.4 RDL 8/2020 vino a afirmar que durante su percepción no existe obligación de ingreso de cuotas, considerándose dicho período como tiempo cotizado a todos los efectos.

Parecía pues que no concurría aquí la obligación de pago de la cotización al régimen correspondiente y por todas las contingencias por parte de la

MCSS, conforme al art. 339 b) y c) LGSS, en tanto que se había optado por la ficción jurídica de considerar que ello se ha efectuado, aunque no fuera cierto. Sin embargo, dicho precepto fue modificado por la DF 8ª RDL 19/2020 indicándose que "*las cotizaciones por las que no exista 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*".

Ahora bien, esa exoneración de cuotas tiene como fecha causante la del momento de declaración del estado de alarma y éste fue declarado con efectos del 14 de marzo; por consiguiente sí concurre la obligación de ingreso respecto a los días anteriores.

Sin embargo, cabe tener en cuenta que el art. 17.4 RDL 8/2020 fue modificado por el RDL 13/2020 –que entró en vigor el 9 de abril-, lo que conllevó que muchas personas autónomas hubieran ingresado íntegramente la cuota del mes de marzo. A dichos efectos el Criterio 5/2020 de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones vino a reconocer el derecho al reintegro de ese período, indicándose la posibilidad de hacer esa petición en el momento de presentar la solicitud.

En el caso de suspensión de la actividad (no así, en el caso de reducción de facturación) si la persona beneficiaria de la prestacuñib no hubiera ingresado en plazo las cuotas del período de actividad anterior al estado de alarma la TGSS no aplicará recargo, conforme al art. 17.8 RDL 8/2020.

i) <u>Derecho a la reposición</u>

Se aplica aquí también (como ocurre con el desempleo extraordinario) el derecho a la percepción íntegra de futuras prestaciones (art. 17.4 RDL 8/2020)

j) <u>Suspensión y extinción</u>

Nada se observa en el RDL 8/2020 a este respecto, por lo que lógicamente serán de aplicación, "mutatis mutandis" las previsiones de los arts. 340 y 341 LGSS.

COMPENDIO NORMATIVO

Art. 17 RDL 8/2020 (MODIFICADO POR LA DF 1ª 8 RDL 11/2020, POR LA DF 2ª RDL 13/2020, POR LA DF 8ª RDL 15/2020 Y POR LA DF 8ª RDL 19/2020)	*1. Con carácter excepcional y vigencia limitada hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma declarado por 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, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad:* *a) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto.* *b) Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre natural anterior, siempre que no se encuentren en algunos*

	de los supuestos recogidos en las letras c) y d) siguientes. *c) Los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.* *d) Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en alguno de los siguientes códigos de la CNAE 2009: 5912, 5915, 5916, 5920 y entre el 9001 y el 9004 ambos incluidos, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 por ciento en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.* *2. Son requisitos para causar derecho a esta prestación:* *a) Estar afiliados 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 o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.* *b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de sus ingresos en, al menos, un 75 por ciento, en los periodos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado anterior.* *c) 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, como consecuencia de la declaración del estado de alarma, 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.* *d) No será necesario para causar derecho a esta prestación tramitar la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente.* *3. La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será 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.* *4. La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo 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 este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.* *Las cotizaciones por las que no exista 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* *5. 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.* *6. 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, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.* *7. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.* *Los trabajadores autónomos que no hubieran ejercido la opción prevista en el artículo 83.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social,*

	aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, deberán, para causar derecho a esta prestación, presentar la solicitud ante una mutua colaboradora con la Seguridad Social, entendiéndose desde ese momento realizada la opción prevista en el mencionado artículo con efectos del primer día del mes en que se cause el derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Junto con la solicitud de la prestación deberán formalizar la correspondiente adhesión con dicha mutua, que incluirá la cobertura de las contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese de actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal. *La Tesorería General de la Seguridad Social tomará razón de dichas opciones en función de las comunicaciones que le realicen las mutuas colaboradoras sobre el reconocimiento de las prestaciones extraordinarias o a través de cualquier otro procedimiento que pueda establecer la Tesorería General de la Seguridad Social* *8. En el supuesto de suspensión de la actividad, la cotización correspondiente a los días de actividad en el mes de marzo de 2020 no cubiertos por la prestación regulada en este artículo, que no fuera abonada dentro del plazo reglamentario de ingreso, no será objeto del recargo previsto en el artículo 30 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* *9. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma. 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. Finalizado el estado de alarma 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.* *10. La acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.* *Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75 % exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.* *Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación*
EFECTO ADICIONAL: COBERTURA POR LA MCC DE IT POSTERIORES POR RECAÍDA: DA 11ª RDL 15/2020	*La opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos realizada para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el artículo 17 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, dará lugar a que la mutua colaboradora por la que haya optado el trabajador autónomo asuma la protección y la responsabilidad del pago de la prestación extraordinaria por cese de actividad así como del resto de prestaciones derivadas de las contingencias por las que se haya formalizado la cobertura, incluyendo el subsidio por incapacidad temporal cuya baja médica sea emitida con posterioridad a la fecha de formalización de la protección con dicha mutua y derive de la recaída de un proceso de incapacidad temporal anterior cubierta con la entidad gestora.* *La responsabilidad del pago de las prestaciones económicas derivadas de los procesos que se hallen en curso en el momento de la fecha de formalización de la protección a que se refiere el párrafo primero, seguirá correspondiendo a la entidad gestora*

3.4 INGRESO MÍNIMO VITAL

a) <u>Caracterización de la medida</u>

Como antes se indicaba el RDL 20/2020 ha venido a regular un mecanismo de obtención de ingresos por quienes carecen de ellos o de cobertura de prestaciones o subsidios, con la finalidad de "*prevenir el riesgo de pobreza y*

exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas".

No nos hallamos, por tanto, ante una renta básica universal (en tanto que no la percibe toda la ciudadanía) sino más bien ante una renta mínima con algún rasgo peculiar que la aparta también de la renta activa de inserción (puesto que es compatible con el trabajo, no está sometida a duración concreta y su finalidad es más social que laboral).

De esta forma el Estado español ha venido a implementar con carácter general un mecanismo de lucha contra la pobreza, vigente en la mayor parte de países de nuestro entorno, sin que hasta la fecha se hubiera procedido a establecer un mínimo de salvaguarda general, lo que ha merecido múltiples críticas desde instancias europeas y desde el ámbito de diversos movimientos sociales. De hecho, hace tres años el Parlamento tomó en consideración la Iniciativa Legislativa Popular propugnada por CC.OO. y UGT, sin que hasta ahora se hubiera cumplido con el encargo.

Pese a ello hallaremos en la mayor parte de comunidades autónomas medidas similares, aunque con una caracterización diferenciada entre ellas[22], en virtud de las competencias de la materia 20ª del apartado 1 del art. 148 CE, por tanto, la asistencia social.

Cabe reseñar, empero, que el artículo 2.2 RDL 20/2020 caracteriza el ingreso mínimo vital ("*sin perjuicio de las ayudas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias*") como una "*prestación económica en su modalidad no contributiva*" inserta dentro del sistema de la Seguridad Social y con expresa referencia al art. 41 CE (por lo que cabe referirse a la materia 17ª del apartado 1 del art. 149 CE). A dichos efectos se efectúa en la DF 4ª RDL 20/2020 una modificación de los artículos 42, 71 y 109 LGSS a fin de introducir en ellos la referencia al nuevo subsidio. Asimismo, se modifica el art. 72 LGSS y la DA 141ª y la DT 3ª de la Ley 6/2018 por la DF 5ª RDL 20/2020, a fin de sustituir las referencias allí contenidas a la Tarjeta Social Universal por la mención de la Tarjeta Social Digital

Ello conlleva una reflexión conexa –que se escapa de la finalidad aquí perseguida- entre los límites entre asistencia social y Seguridad Social, que se viene arrastrando en forma renqueante desde la aprobación de la Ley 26/1990)[23] a la que pretendió en su momento –tras la Ley 4/2005- dar solución el actual art. 42.2 LGSS (aunque en el mismo se hace mención a "*pensiones*").

Dicha consideración aboca a otra: la desvertebración y falta de coherencia de nuestro modelo en relación a la Seguridad Social no contributiva, lo que

[22] .- En Andalucía: Decreto-ley 3/2017, de 19 de diciembre; en Aragón: Ley 1/1993, de 19 de febrero y Decreto 57/1994, de 23 de marzo; en Asturias: Ley 4/2005, de 28 de octubre; en Canarias: Ley 1/2007, de 17 de enero; en Cantabria: Ley 2/2007, de 27 de marzo; en Castilla y León: Decreto Legislativo 1/2019, de 10 de enero; en Cataluña: Ley 14/2017, de 20 de julio y Decreto 55/2020, de 28 de abril; en la Comunidad Valenciana: Ley 19/2017, de 20 de diciembre; en Extremadura: Ley 5/2019, de 20 de febrero; en Galicia: Ley 10/2013, de 27 de noviembre; en Illes Balears: Ley 5/2016, de 13 de abril; en La Rioja: Ley 4/2017, de 28 de abril; en Madrid: Ley 15/2001 de 27 de diciembre; en Navarra: Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre; en el País Vasco: Ley 18/2008, de 23 de diciembre

[23] .- Véase al respecto la STC 239/2002

se intensifica tras la entrada en vigor del ingreso mínimo. La propia exposición de motivos del RDL 20/2020 lo reconoce expresamente afirmando que se precisará de una "*progresiva reorganización de las prestaciones no contributivas que deberá abordarse en los próximos años*", con el objetivo de permitir "*una focalización en colectivos particularmente vulnerables que contribuya a una mayor redistribución de la renta y la riqueza en nuestro país*". Como primer paso se opta por una reforma de la asignación económica por hijo a cargo, en los términos que serán posteriormente analizados.

Cabe reseñar que, a diferencia del resto de la legislación extraordinaria, nos hallamos ante una norma compleja que pone de manifiesto una gestación no improvisada (lo que probablemente se explique por haber formado parte del programa de gobierno del actual Ejecutivo). Su contenido puede ser incluso calificado como farragoso y reiterativo, con una técnica cuasi reglamentaria, más que legal. pese a ello, como se verá, buena parte de sus contenidos precisan o reclaman un reglamento de desarrollo.

b) Ámbito subjetivo

El RDL 20/2020 diferencia entre la condición de "beneficiario" y de "titular". Esa distinción –presente en antecedentes autonómicos- se basa en la diferenciación de entre quienes tienen derecho al subsidio y quién es el responsable formal y el representante ante la Administración a efectos de tramitación y percepción, respectivamente. De esta forma si la persona solicitante vive sola reunirá la doble condición. También lo hará si vive en lo que la ley denomina "unidad de convivencia", aunque en este supuesto habría más de un beneficiario.

- Beneficiarios

En cuanto a quién puede tener la condición de beneficiario el artículo 4 del precepto analizado tipifica los siguientes supuestos (además de las que se prevean reglamentariamente):

- Quienes formen parte de una unidad de convivencia, en los términos que se referirán. Conforme al art. 7.3 RDL 20/2020 la unidad de convivencia debe haberse formado y permanecido en forma continuada al menos durante el año anterior a la solicitud, salvo filiación, víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y de explotación sexual, inicio de los trámites de separación o divorcio y "*otros supuestos justificados, que puedan determinarse reglamentariamente*"
- Quienes vivan solos y tengan entre 23 y 65 años.
- Quienes, también con esos límites de edad, vivan junto con otras personas sin integrar una unidad de convivencia entre sí en caso de haberse iniciado los trámites de separación o divorcio

En estos dos últimos casos el art. 7.2 reclama que estas personas hayan vivido en forma independiente durante al menos de tres años, concretando ese concepto de vida independiente en base a dos requisitos: a) a la existencia de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social a los largo de doces meses, sean o no continuados, y b) la acreditación "*que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante tres años*

inmediatamente anteriores a la solicitud''. No se trata por tanto de una renta de emancipación familiar, como la prevista en su momento por el RD 1472/2007 derogada por el RDL 11/2020. Pese a ello, no se precisará el cumplimiento de esos requisitos a las víctimas de violencia de género que hayan abandonado el hogar familiar o quienes estén en trámite de separación o divorcio.
La norma contempla específicas singularidades para las ''*mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual*'', al excluirlas de los citados límites de edad.

- <u>Excepciones</u>

Sin embargo, el Decreto-Ley contempla también una serie de excepciones:

- En primer lugar (art. 4.2) se excluyen de la condición de beneficiarias a las personas ''*usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario, con carácter permanente y financiada con fondos públicos*'' (salvo víctimas de violencia de género, de explotación de seres humanos y explotación sexual)
- Asimismo, el art. 8.3 contiene una exclusión indirecta (al considerar que no cumple con el requisito de ''*situación de vulnerabilidad económica*'') en aquellos casos en que la persona individual sea titular de un patrimonio valorado en una importe igual o superior a tres veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el ingreso mínimo vital (16.614 €). Si se trata una unidad de convivencia el anexo II del RDL 20/2020 prevé cuantías diferencias en función de la distintas situaciones y el número de menores que la componen, que oscila entre 1,3 veces dicha renta para dos adultos hasta 2,12 veces en el caso de un adulto y tres o más menores).
- El citado art. 8.3 también excluye (asimismo en relación a la determinación de la ''*situación de vulnerabilidad económica*'') aquellos supuestos en los que la persona beneficiaria individual o algún miembro de la unidad de convivencia sea administrador de derecho de una sociedad mercantil, con independencia del patrimonio concurrente.

- <u>Titulares</u>

Por su parte, el art. 5 regula la figura del titular como quién formula la solicitud (aunque firmada por todos los beneficiarios mayores edad no incapacitados) y percibe el ingreso vital en su propio nombre o en representación de la unidad de convivencia.
Dicho titular debe reunir una serie de requisitos legales. Aunque en principio se reclama la concurrencia de ''*plena capacidad de obrar*'', no se aplican las reglas ordinarias del art. 322, en relación al 314 CC, al establecerse una edad mínima y otra máxima. Así, el titular deberá ser en principio mayor de 23 años, con dos únicas excepciones: a) en todo caso, las mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y de explotación sexual (siempre que sean mayores de edad); y b) cuando se conviva en una unidad convivencia y se tengan a cargo hijos o menores con fines de adopción o acogimiento permanente, supuesto en el cual se aplican las reglas civiles ordinarias.

Pero también se impone un límite máximo de edad de 65 años, con la exclusión de aquellos supuestos en que la unidad de convivencia esté integrada por mayores de 65 años y menores de edad o incapacitados.
En el caso de que en la unidad de convivencia exista más de una persona que cumpla dichos requisitos ostentará esa condición quién tenga reconocida la prestación (aunque se prevé la previsión reglamentaria de regular supuestos en los que la entidad gestora pueda efectuar el pago a otro de los miembros). Y si en el mismo domicilio conviven varias personas que no conformen una unidad de convivencia, sólo pueden existir dos promotores.

- Unidad de convivencia

Como puede comprobarse por las anteriores afirmaciones el concepto de "unidad de convivencia" resulta relevante a efectos de determinación del ámbito subjetivo de aplicación. Pues bien, la concreción del mismo se encuentra en el art. 6 RDL 20/2020 en los siguientes términos:

- El conjunto de personas que convivan en el mismo domicilio concurriendo matrimonio o pareja de hecho (o vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente). En el caso de las parejas de hecho se reclama que su constitución se haya adecuado a las previsiones del apartado 2 del art. 221 LGSS, por tanto: "*análoga relación de afectividad a la conyugal*", inexistencia de impedimento para contraer matrimonio o de vínculo matrimonial con otra persona, convivencia estable y notoria en forma ininterrumpida durante al menos cinco años e inscripción en el registro correspondiente o formalización de documento público con una antelación mínima de dos años.
  No obsta a ello el fallecimiento de uno de sus miembros aunque ello suponga la pérdida del vínculo entre los supérstites.
- Mujer víctima de violencia de género que haya abandonado el domicilio familiar junto con hijos o menores o filiados y familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Persona que haya iniciado los trámites de separación o divorcio acompañada de sus hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente y los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Dos o más personas con edades comprendidas entre los 23 y los 65 años que, pese a no tener un vínculo familiar convivan en el mismo domicilio, en los términos que se determinen mediante reglamento. Sin embargo, si dichas personas (o una sola de ellas) habitan en una vivienda junto con otra unidad de convivencia sin vínculo familiar no se integrarán en ella, concurriendo, en su caso, dos unidades diferenciadas.

En todo caso, una persona no puede formar parte de más de una unidad de convivencia.
La convivencia no queda rota por el hecho de que uno de los miembros de la unidad se aleje transitoriamente del domicilio común "*por razón de estudios,*

trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares", siempre que se mantenga "*la residencia efectiva, legal y continuada en España*".
Por su parte, el art. 10.4 RDL 20/2020 regula las situaciones de los hijos menores o personas incapacitadas que formen parte de varias entidades familiares por custodia compartida fijada, quienes se adscribirán (a efectos de determinación de la cuantía) en la unidad de convivencia en que estén domiciliados.

- Esquema de posibles situaciones personales

De tan prolija regulación pueden derivarse las siguientes situaciones susceptibles de acceder al ingreso mínimo vital, de cumplirse el resto de requisitos:

SITUACIÓN	REQUISITOS
Personas que vivan solas	- Edad: entre 23 y 65 años (salvo víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y de explotación sexual) - Haber vivido previamente tres años en forma independiente y acreditar un período de alta de doce meses (no se aplica en el caso de mujeres víctimas de violencia de género y personas que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio)
Dos o más personas, sin vínculo familiar	- Convivencia en el mismo domicilio - Edad: entre 23 y 65 años (salvo víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y de explotación sexual) - Haber vivido previamente tres años en forma independiente y acreditar un período de alta de doce meses (no se aplica en el caso de mujeres víctimas de violencia de género y personas que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio)
Unidades familiares constituidas por matrimonio o pareja de hecho	- Convivencia en el mismo domicilio - Convivencia continuada al menos de un año - Parejas de hecho: se aplica el art. 221.2 LGSS
Unidades familiares constituidas por matrimonio o pareja de hecho con hijos u otras formas de filiación	- Convivencia en el mismo domicilio - Convivencia continuada al menos de un año (salvo nacimiento, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente de menores) - Parejas de hecho: se aplica el art. 221.2 LGSS
Unidades familiares constituidas por matrimonio o pareja de hecho con hijos u otras formas de filiación y/o familiares de hasta el segundo	- Convivencia en el mismo domicilio - Convivencia continuada al menos de un año (salvo nacimiento, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente de menores) - Parejas de hecho: se aplica el art. 221.2 LGSS
Unidades familiares compuestas por parientes de hasta el segundo grado	- Convivencia en el mismo domicilio - Convivencia continuada al menos de un año
Mujer víctima de violencia de género que conviva con familiares de hasta segundo grado en el mismo domicilio	- Abandono del hogar acompañada de los hijos el hogar familiar - Convivencia con los familiares (no se precisa período mínimo)
Persona que haya iniciado los trámites de separación o	- Abandono del hogar acompañada de los hijos - Convivencia con los familiares, sin que se precise

divorcio y conviva con familiares de hasta segundo grado en el mismo domicilio	de período mínimo (adscripción a esta unidad de convivencia)
Una o más personas que convivan, sin vínculo familiar , con otra unidad de convivencia	- Convivencia en el mismo domicilio - Edad: entre 23 y 65 años (salvo víctimas de violencia de género y personas que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio) - Haber vivido previamente tres años en forma independiente y acreditar un período de alta de doce meses (no se aplica en el caso de mujeres víctimas de violencia de género y personas que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio) - Se constituyen dos unidades de convivencia diferenciadas (la de dichas personas y las de la unidad de convivencia de la vivienda)

c) Requisitos

Los requisitos para acceder, que deben cumplirse en el momento de la solicitud o de una posterior revisión, se contemplan en el art. 7 RDL 20/2020 en la forma siguiente:

- Se precisa de "*residencia legal y efectiva en España*" en forma continuada e ininterrumpida durante un período mínimo de un año anterior a la formalización de la solicitud. Sin embargo este requisito no resulta exigible en el caso de menores incorporados a una unidad de convivencia por nacimiento o filiación, las víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual y las de violencia de género.
  A dichos efectos se entiende que no se rompe el requisito de residencia en el caso de estancias en el extranjero por un máximo de noventa días a lo largo de cada año natural o aquellos casos en los que el viaje esté motivado "*por causas de enfermedad debidamente justificadas*".
  Ahora bien, el mantenimiento de la residencia de las personas beneficiarias en las descritas condiciones no enerva la obligación de comunicación y justificación ante la entidad gestora, conforme al art. 33.1 d). El incumplimiento de esa obligación por un período de entre 15 y 90 días está tipificado en el art. 34.3 c) como una infracción grave y como muy grave (art. 34.4 c) si se supera ese período máximo. En el primer caso se procederá a la suspensión del pago del subsidio y en el segundo a la extinción. En el art. 14.1 c) se regula la suspensión cautelar "en todo caso" por traslado al extranjero "*sin haber comunicado a la entidad gestora con antelación el mismo ni estar debidamente justificado*".
  Tampoco se incumple dicho requisito en el caso de estancia o traslado fuera de nuestras fronteras si la duración del viaje no supera los quince días por una sola vez a lo largo de cada año (art. 33.1 d) RDL 20/2020), sin que aparentemente rija la obligación de comunicación y notificación.
  Obsérvese como se trata de una previsión sustancialmente idéntica a la del art. 51 LGSS (en cuanto a derecho a las prestaciones, complementos a mínimos y asistencia sanitaria), aunque un tanto

distinta a la del art. 271.1 g) LGSS (desempleo) y 2.1 b) RD 1369/2006 (renta activa de inserción).

- Se requiere también que la persona beneficiaria haya "*solicitado las pensiones y prestaciones vigentes a las que pudieran tener derecho, en los términos que se fijen reglamentariamente*", con la excepción de "*salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas*". Por tanto, el ingreso mínimo funciona como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, asegundo unos ingresos mínimos, en forma tal que no es posible acceder íntegramente a aquél sino se han solicitado éstas. No ocurre lo mismo, empero, en el caso de rentas autonómicas.
- También se exige la inscripción como demandante de empleo en el caso de mayores de edad o emancipados, previéndose una posibilidad reglamentaria de excepcionar situaciones.
- Finalmente, ha de existir una carencia de rentas (en lo que se define como "*situación de vulnerabilidad económica*") en los términos que analizaremos a continuación.

d) <u>Situación de vulnerabilidad económica</u>

Define el art. art. 8.2 RDL 20/2020 qué debe entenderse por tal, remitiendo al cómputo individual de ingresos, rentas y patrimonio en el caso de las personas que vivan solas o al conjunto de dichos conceptos en el supuesto de unidades de convivencia de conformidad en este caso con las normas reguladoras del IRPF. De esta forma se tendrá acceso a subsidio cuando "*el promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables* (...) *correspondientes al ejercicio anterior* (…) *sea inferior, al menos en 10 euros*" a la cuantía garantizada por el mismo. Ese umbral debe mantenerse a lo largo del todo el período de percepción, en base a la información de los ingresos del ejercicio anterior según las normas fiscales, conforme al art. 18.2.

La determinación de los ingresos a dichos efectos está regulada en el artículo 18.1 RDL en base a las siguientes reglas:

- En principio, las rentas se computan por su valor íntegro, excepto las procedentes de actividades económicas, de arrendamientos de inmuebles o de regímenes especiales, que se computan como rendimiento neto.
- Se integran las pensiones y prestaciones, contributivas o no contributivas, públicas o privadas
- En el caso de rendimientos derivados de actividades económicas, ganancias patrimoniales y regímenes especiales, se computa la cuantía que conste en la base imponible del IRPF, de conformidad con la normativa aplicable a cada período.
- Si existen bienes inmuebles arrendados se deducen los gastos de los ingresos "*antes de cualquier reducción a la que tenga derecho el contribuyente*", aplicándose la normativa fiscal correspondiente.
- Si existen inmuebles no arrendados los ingresos se valoran de conformidad con la normativa fiscal para la imputación de rentas inmobiliarias

Por el contrario, se excluye del cómputo

- Salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.
- Tampoco se tienen en cuenta "*las prestaciones y ayudas económicas públicas finalistas que hayan sido concedidas para cubrir una necesidad específica de cualquiera de las personas integrantes de la unidad de convivencia*" (así: becas, ayudas por vivienda o por situaciones de emergencia, etc.)
- Finalmente se excluyen también determinados ingresos que también están exentos de obligaciones fiscales, como las ayudas por VIH, pensiones de la guerra civil, indemnizaciones por daños y perjuicios, indemnizaciones extracontractuales pagadas por Administraciones públicas, prestaciones económicas percibidas de instituciones públicas con motivo del acogimiento de personas con discapacidad, mayores de 65 años o menores, ayudas de estudio, prestaciones de desempleo en modalidad de pago único condicionadas al mantenimiento de la actividad durante cinco años, prestaciones derivadas por gastos de entierro, ayudas a las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas que hayan desarrollado la hepatitis C en el ámbito sanitario público, instrumentos de cobertura cuando cubran exclusivamente el riesgo de incremento del tipo de interés variable de los préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de la vivienda habitual y determinadas ayudas autonómicas finalistas. Cabe observar que en este régimen de excepciones no se incluyen las indemnizaciones por despido con los límites legales ni las cuantías derivadas del reconocimiento de una incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

Por su parte, el art. 18 contempla también la prolija determinación del cómputo de patrimonio. Así en su apartado 4 se afirma que "*se considera patrimonio la suma de los activos no societarios, sin incluir la vivienda habitual, y el patrimonio societario neto*", regulando a continuación la forma de valoración de los activos no societarios (apartado 5), el patrimonio societario neto (apartado 6), los activos societarios (apartado 7) y los no societarios (apartado 8).

Cabe indicar que la referencia a la exclusión del cómputo de las diversas ayudas sociales autonómicas (salarios sociales, rentas mínimas de inserción, renta mínimas, etc.) podría entenderse en el sentido de que pueden percibirse éstas junto con el mínimo vital. Sin embargo, ello no es así. Al margen de que se trataría de una previsión un tanto incomprensible si se tiene en cuenta que en muchos casos esos sistemas autonómicos de asistencia social son significativamente más elevados que los fijados en el RDL 18/2020, el hecho cierto es que la DT 1ª RDL 20/2020 hace mención a la posibilidad de que hasta el 31 de diciembre el INSS las comunidades autónomas remitan al INSS los datos de las personas beneficiarias de sus ayudas a fin de que dicha entidad gestora reconozca el nuevo subsidio. Aunque –insólitamente- no se establezca en forma expresa la incompatibilidad, a la luz de dicho precepto es claro que no pueden percibirse ambas ayudas, con independencia de que a efectos de cálculo de la situación de vulnerabilidad económica no se integren aquéllas. Probablemente la inexistencia de una regulación expresa de

incompatibilidad se explica porque si las ayudas autonómicas son inferiores al ingreso mínimo vital, las personas afectadas tendrán derecho a percibir la diferencia. Sin embargo, cuando sean superiores no tendrán derecho a la prestación estatal, al superar el límite legal de ingresos previsto (salvo que –en forma un tanto insólita- opten por ésta)
No deja de producir un cierto estupor que el RDL 20/2020 en su lógica más administrativistas que de derecho de la Seguridad Social contenga una regulación tan extensa al respecto, en especial si se compara con el contenido de los artículos 275.4 y 363.1 d) LGSS

e) Cuantía, pago, duración y modificación

La renta garantizada se fija (art. 10) para una persona adulta sola en la correspondiente al 100 por cien del importe anual de las pensiones no contributivas, concretándose para el año 2020 en la cuantía de 5.538 € (aunque conforme al RDL 1/2020 debería ser de 5.538,40 €).
Dicha renta garantizada se incrementa sin embargo en función de la concurrencia de una unidad de convivencia a razón de un 30 % adicional por cada miembro adicional con un máximo del 220 %, a lo que en el caso de familia monoparental ("*la constituida por un solo adulto con uno o más hijos menores con los que conviva, o uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción a su cargo, cuando constituye el sustentador único de la unidad de convivencia*") se suma un complemento de un 22 % de la cuantía resultante.
El anexo I del RDL 20/2020 contempla a dichos efectos el siguiente cuadro ejemplarificador:

	Escala de incrementos
Un adulto solo.	5.538 € (renta garantizada para un adulto solo).
Un adulto y un menor.	1,52
Un adulto y dos menores.	1,82
Un adulto y tres o más menores.	2,12
Dos adultos.	1,3
Dos adultos y un menor.	1,6
Dos adultos y dos menores.	1,9
Dos adultos y tres o más menores.	2,2
Tres adultos.	1,6
Tres adultos y un menor.	1,9
Tres adultos y dos o más niños.	2,2
Cuatro adultos.	1,9
Cuatro adultos y un niño.	2,2
Otros.	2,2

En el caso de gastos de alquiler de la vivienda habitual que superen el 10 por ciento de la renta garantizada en cómputo anual se prevé la posibilidad de disponibilidad reglamentaria de un futuro incremento "*en función del tamaño y configuración de la unidad de convivencia*". También se permite la disponibilidad reglamentaria (previa consulta de la Comisión de seguimiento y del Consejo consultivo del ingreso mínimo vital) de dichos

porcentajes y escalas *"cuando, atendiendo a la evolución de las circunstancias sociales y económicas y de las situaciones de vulnerabilidad, así como a las evaluaciones periódicas (…) se aprecie la necesidad de dicha modificación con el fin de que la prestación pueda mantener su acción protectora dirigida a prevenir el riesgo de pobreza, lograr la inclusión social y suplir las carencias de recursos económicos para la cobertura de necesidades básicas"*.
La cantidad resultante será objeto de actualización con efectos de 1 de enero de cada año, en función de los ingresos anuales del ejercicio anterior.
Cabe observar que aquello que se prevé es ese ingreso mínimo. De ahí que de las cantidades resultantes habrá que descontar las rentas, rendimientos y patrimonio obtenidos por la persona beneficiaria o por quienes conforman la unidad de convivencia (calculados conforme a los parámetros fijados en el artículo 18, en la forma ya analizada), siendo la diferencia el resultado a percibir, con una cuantía mínima de diez euros.
Es por ello que el art. 8.4 del RDL 20/2020 contempla la compatibilidad con el salario derivado del trabajo por cuenta ajena o los ingresos obtenidos por actividades autónomas, a fin de no desincentivar "*la participación en el mercado laboral*". Con dicho objeto se hace mención a un futuro desarrollo reglamentario en el que se fijen "*las condiciones en las que la superación en un ejercicio de los límites de rentas* (…) *por esta causa no suponga la pérdida del derecho a la percepción del ingreso mínimo vital en el ejercicio siguiente*", con una especial mención a la situación de las personas con discapacidad y las familias monoparentales.
El pago de la prestación es mensual mediante transferencia bancaria a una cuenta del titular de la prestación, aplicándose los plazos y procedimientos establecidos en el RD 696/2018 (art. 11 RDL 20/2020).
Conforme al art. 3 e) del decreto-ley esa cantidad es intransferible, no puede ofrecerse en garantía de obligaciones, ni ser objeto de cesión total o parcial, compensación, descuento, retención o embargo, salvo en las situaciones contempladas en el art. 44 LGSS (pago de pensiones alimenticias y obligaciones contraídas con la Seguridad Social).
Por lo que hace a la duración del subsidio cabrá indicar que es indefinido, hasta el momento en que la/s persona/s beneficiaria/s venga/n a mejor fortuna (como se desprende del art. 3 c) RDL 20/2020) y se superen los límites de rentas señalados, siempre y cuando se cumplan con los requisitos y obligaciones observados.
Es por esto que la modificación de "*las circunstancias personales, económicas o patrimoniales de la persona beneficiaria del ingreso mínimo vital, o de alguno de los miembros de la unidad de convivencia, podrá comportar la disminución o el aumento de la prestación económica mediante la revisión correspondiente por la entidad gestora*" (art. 13.1 RDL 20/2020). La rectificación del subsidio tiene lugar con efectos del primer día del mes siguiente al devengo del hecho causante, resultando de aplicación el procedimiento general de prestaciones y actos de la Seguridad Social del art. 129 LRJS (que, a su vez, remite a la LPAC). Pese a ello, si se constata por la entidad gestora que los ingresos obtenidos en el ejercicio anterior superan los límites legales se procederá a la extinción del subsidio a partir del día 1 de enero del año posterior al que se correspondan dichos ingresos.

A dichos efectos, de conformidad con el art. 33.1 quién sea beneficiario del ingreso mínimo vital debe comunicar los cambios que dan lugar a dicha modificación (o a su extinción) en el plazo de treinta días naturales desde el momento en que se produzcan. La omisión de dicha notificación se tipifica como una infracción, grave o muy grave en función de si se supera o no el cincuenta por ciento de la cantidad. No son claros, sin embargo, los límites de esa notificación, en tanto que, como se ha visto, el art. 13.3 del propio decreto-ley contempla la actualización del subsidio a principios de cada año en relación a los datos del ejercicio anterior. Parece evidente, empero, que la vía sancionadora se aplicará en aquellos casos en los que concurra un hecho significativo susceptible de afectar sensiblemente a la cuantía del subsidio (una de las personas beneficiarias encuentra un trabajo, obtención de un ingreso puntual, reducción de los miembros de la unidad de convivencia, etc.) pero no en supuestos residuales (verbigracia: incremento del salario o la pensión que perciba una o más de las personas beneficiarias).

f) Gestión

Pese a que inicialmente la gestión se centraliza en el INSS, de conformidad con el artículo 22 RDL 20/2020, se permite también una amplia descentralización, tanto en las comunidades autónomas como, incluso, en las Administraciones locales, cuando suscriban con dicha entidad gestora un convenio al respecto.

La DA 4ª contempla que el Gobierno estudiará a partir de 2021 la celebración de convenios con las comunidades autónomas. Sin embargo, en el caso de los territorios forales se impone como fecha de transferencia el 31 de octubre de este año, autorizando hasta dicha fecha la celebración de un convenio de encomienda de gestión para el País Vasco y Navarra (lo que resulta explicable por la existencia de competencias fiscales en esos territorios).

Por su parte, el art. 30 RDL 20/2020 crea una comisión de seguimiento en el seno del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones integrada por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, la Subsecretaria de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Secretario de Estado de Derechos Sociales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género o el órgano directivo en quien delegue, los titulares de las consejerías de las comunidades autónomas competentes por razón de la materia y representantes de la administración local. Asimismo, el art. 31 regula un Consejo Asesor "*como órgano de consulta y participación con las entidades del Tercer Sector de Acción Social y las organizaciones sindicales y empresariales*"

g) Tramitación

Para acceder al ingreso mínimo vital el promotor debe efectuar la correspondiente solicitud, preferentemente en la sede electrónica correspondiente, mediante el modelo normalizado que se establezca, junto

con la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos, de conformidad con el art. 24 RDL 20/2020.

La documentación acreditativa a aportar está tipificada en el art. 19 en la forma siguiente:

- Identidad de solicitantes y beneficiarios.- DNI, libro de familia o certificado literal de nacimiento, en el caso de los menores de 14 años sin DNI. En el caso de extranjeros: documento de identidad del país de origen o procedencia o pasaporte.
- Residencia en España.- Inscripción en el registro central de extranjeros en el caso de personas ciudadanas de la Unión Europeo y del Espacio Económico Europeo o con la autorización de residencia, en cualquiera de sus modalidades, en el caso de extranjeros extracomunitarios.
- Domicilio.- Certificado de empadronamiento.
- Unidad de convivencia.- Libro de familia, certificado del registro civil, inscripción en un registro de parejas de hecho y certificado de empadronamiento en la misma vivienda. En el caso de víctimas de violencia de género que abandonen el hogar familiar y personas en trámite de separación y divorcio (en ambos casos acompañadas de sus hijos y convivencia con familiares de hasta segundo grado) y de convivencia conjunta de dos o más personas sin vínculo familiar se acredita con un certificado de empadronamiento.
- Condición de víctima de violencia de género.- Tanto el art. 19 como el 7.1 3º remiten al artículo 23 de la LO 1/2004, por tanto, tras el RDL 9/2018 deberá aportarse "*una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género*" o, en su caso con la aportación de "*informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos*".
- Separación o divorcio.- Demanda o resolución judicial.
- Condición de víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual.- Informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se desarrolle reglamentariamente (art. 7.1 2º RDL 20/2020)
- Situación de demandante de empleo.- Documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.

En todo caso, si alguno de dichos documentos no se halla en poder del interesado se podrán sustituir por una declaración responsable del mismo, conforme al art. 24.2 RDL 20/2020. Antes de dictar resolución la entidad gestora requerirá la aportación de la documentación, de no haberse

cumplimentado, en forma tal que si no se produce la subsanación en el plazo de tres meses la solicitud se declarará caducada.

Con todo, probablemente la mayor novedad de este subsidio en relación al resto de prestaciones del sistema de Seguridad Social es que se exonera al solicitante de aportar aquellos "*hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas*".

Esa misma lógica parecería en principio regir respecto a la acreditación de concurrencia del requisito de "*situación de vulnerabilidad económica*", en tanto que el apartado 5 de dicho artículo 19 afirma que la determinación de los ingresos y patrimonios obtenidos en el ejercicio anterior a efectos de reconocimiento y mantenimiento del derecho "*se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco*"; prosiguiendo que "*a tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas*".

Sin embargo, en tanto que ello puede comportar una vulneración del derecho a la protección de datos se prevé en dicho art. 19 que el interesado deberá autorizar en forma expresa a la entidad gestora para que recabe sus datos tributarios, con independencia de las medidas ya previstas en la ley 58/2003 en materia de colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social. Cabría quizás preguntarse qué ocurre en el caso de que el solicitante no diera su autorización. Posiblemente la respuesta pase por substituir la tramitación de oficio de dicha información por el requerimiento de la documentación "ad hoc". Por su parte, el art. 20 viene a insistir en la regulación del derecho a la libertad informática, remitiendo a los apartados 1 y 2 del art. 71 LGSS y en la aplicación de la normativa comunitaria en relación a la excepción del consentimiento respecto a la circulación administrativa interna de datos de las personas afectadas, aunque reiterando la obligación de confidencialidad.

Ahora bien, no es tan claro que corresponda a la entidad gestora la obtención de la situación económica de las personas beneficiarias. En efecto, el art. 24.3 RDL 20/2020 contempla que en el modelo de solicitud deberá constar una declaración responsable del promotor y los beneficiarios en cuanto a su patrimonio, ingresos y rentas, lo que parece evidenciar que deberá existir una concreta declaración al respecto. Impresión que se refuerza si se tiene en cuenta que el artículo 33.1 e) establece como obligación del promotor la presentación anual de la declaración del IRPF. Por tanto, parece lógico entender que el promotor sí debe efectuar una declaración responsable de su situación económica en la solicitud inicial sin que parezca que en ese momento se exija que se acompañe la declaración de renta del año anterior, y, además, debe aportar

cada año dicha declaración, correspondiendo a la entidad gestora verificar con los organismos fiscales competentes la veracidad de los datos.
Tras la recepción de la notificación la entidad gestora procederá a comprobar la suficiencia y veracidad de la documentación, debiendo dictar la resolución correspondiente en el plazo de tres meses desde la solicitud, operando el silencio negativo. En ese decurso podrá efectuar "*cuantas comprobaciones, inspecciones, revisiones y verificaciones sean necesarias*", requiriendo en su caso la colaboración de particulares y Administraciones públicas, regulándose en el art. 27 la cooperación administrativa en las actividades de supervisión y en el art. 28 la posibilidad de celebrar convenios con otras Administraciones.

h) Medidas de inclusión social de los beneficiarios

El artículo 3 d) del RDL 20/2020 caracteriza el ingreso mínimo vital "*como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una de participación en la sociedad*". Añadiendo a continuación que "*contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones*". Sin embargo, más allá de la exigencia de cumplimiento del requisito de inscripción como demandante de empleo de las personas con capacidad de obrar, apenas hallaremos referencias concretas en la materia.
Así, el artículo 28 contiene una genérica mención a que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones promoverá la colaboración con las distintas Administraciones, agentes sociales y entidades del sector para remover los obstáculos que dificultan el ejercicio de los plenos derechos de los beneficiarios, siendo objeto de atención prioritaria en los incentivos a la contratación. A lo que se añade en la DA 1ª que las empresas podrán ser reconocidas con el Sello de Inclusión Social, con posibles efectos en materia de contratos públicos. Por su parte, la letra g) de los apartados 1 y 2 del artículo 33.1g) imponen al promotor y a los beneficiarios respectivamente la genérica obligación de participación en las estrategias de inclusión "*en los términos que se establezcan*". Asimismo el art. 34 en su apartado 2 e) y en su apartado 4 f) califican como falta grave o muy grave respectivamente la no participación en las iniciativas de inclusión (a la espera de concreción posterior). Sin embargo, no se concretan medidas efectivas al respecto.
Es obvio que dicho aspecto queda pendiente de un desarrollo reglamentario. A lo que cabrá añadir que posiblemente hubiera sido deseable una modificación del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo a fin de contemplar medidas e incentivos específicos.

i) Obligaciones de las personas titulares y beneficiarias, suspensión y extinción del derecho, reintegro de prestaciones y régimen sancionador

- Obligaciones de las personas titulares y beneficiarias

El artículo 33.1 RDL 20/2020 prevé un extenso litado de obligaciones de las personas titulares en relación a aspectos como el cumplimiento de los

requisitos establecidos, la aportación de la documentación e información necesaria, la comunicación de las situaciones que pueden lugar a la modificación, suspensión o extinción del derecho y el reintegro de prestaciones. El apartado 2 del mismo artículo contempla en términos muy similares las obligaciones de las personas beneficiarias, añadiendo la comunicación del fallecimiento del titular. Por su parte, el art. 12.2 de dicho precepto afirma que "*todas las personas beneficiarias, integradas o no en una unidad de convivencia, estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad gestora competente, en el plazo de treinta días naturales, aquellas circunstancias que afecten al cumplimiento de los requisitos o de las obligaciones establecidos en este real decreto-ley*".

- Causas y efectos de la suspensión

Conforme al art. 14 RDL 20/2020 el subsidio se suspende por: a) pérdida temporal de los requisitos; b) incumplimiento temporal de las obligaciones asumidas al acceder al ingreso mínimo; c) incumplimiento de las condiciones establecidas respecto a la compatibilidad con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia (exigiendo desarrollo posterior); y d) las que así se prevean reglamentariamente. Además, se contempla la suspensión cautelar en el caso de existencia de "*indicios de incumplimiento*" en cuanto a los requisitos y obligaciones legales y "*en todo caso*" por salida al extranjero en los términos ya antes apuntados.
La suspensión del derecho conlleva la del pago de la prestación "*a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produzcan las causas de suspensión o a aquel en el que se tenga conocimiento por la entidad gestora competente y sin perjuicio de la obligación de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas*".
Dicha suspensión se mantiene mientras lo hagan las circunstancias causantes de la misma, reanudándose de oficio o a instancia de parte a partir del primer día del mes siguiente una vez desaparezcan si se siguen cumpliendo los requisitos (procediéndose en su caso a la modificación o extinción).
Si la suspensión se prolonga un año el derecho se extingue.

- Causas y efectos de la extinción

Los tipos que dan lugar a la finalización del derecho son, de conformidad con el art. 15 RDL 20/2020: a) fallecimiento del titular (aunque en el caso de unidades de convivencia puede volverse a formalizar una nueva solicitud en el plazo de tres meses que, caso de ser estimada comportará una nueva prestación con efectos del primer día del mes siguiente al óbito); b) pérdida definitiva de los requisitos causantes; c) sanción; d) salidas al extranjero sin comunicación por un período superior a 90 días; e) renuncia de la persona beneficiaria; f) incumplimiento reiterado de las condiciones de compatibilidad con el trabajo por cuenta propia o ajena (previéndose desarrollo); g) las que se establezcan reglamentariamente.
Los efectos de la extinción se fijan también en el primer día del mes siguiente a la actualización de dichas causas.

- Revisión y reintegro de prestaciones

El artículo 17.1 LGSS permite la revisión en perjuicio de los beneficiarios de oficio por la entidad gestora de "*los actos relativos a la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que dicha revisión se efectúe dentro del plazo máximo de cuatro años desde que se dictó la resolución administrativa que no hubiere sido impugnada*". Para proseguir: "*la entidad gestora, podrá proceder en cualquier momento a la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario*", con posterior remisión al art. 146 LRJS.

A ello cabe añadir que –como es lógica general en las prestaciones de Seguridad Social, *ex* art. 55 LGSS- la entidad gestora puede reclamar el reintegro de prestaciones indebidas ("*como consecuencia de un cambio en las circunstancias que determinaron su cálculo y no exista derecho a la prestación o el importe a percibir sea inferior al importe percibido*"), siguiendo el procedimiento previsto en el art. 80 del Reglamento General de Recaudación y el RD 158/1996.

Se prevé asimismo que si el reintegro no se efectúa durante el período voluntario se aplicarán los recargos legales y se iniciará el devengo del interés por demora, pudiendo la entidad gestora (de conformidad con un futuro reglamento) compensar la deuda "*con las mensualidades del ingreso mínimo vital hasta un determinado porcentaje máximo de cada mensualidad*"

La responsabilidad del reintegro recae en el beneficiario o solidariamente en los variados beneficiarios *"y todas aquellas personas que en virtud de hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos participen en la obtención de una prestación de forma fraudulenta*". A esos responsables solidarios les será exigible "*los recargos e intereses que deban exigirse a ese primer responsable, y todas las costas que se generen para el cobro de la deuda*".

- Infracciones y sanciones administrativas

Los arts. 34 y 35 0RDL 20/2020 contemplan los distintos tipos de infracciones, diferenciando –siguiendo la práctica ordinaria al respecto- entre tipos leves, graves y muy graves, así como las sanciones aplicables en los siguientes términos:

INFRACCIÓN	SANCIÓN
FALTAS LEVES	
No proporcionar la documentación e información precisa a efectos de acreditar la concurrencia de los requisitos de acceso y mantenimiento de la prestación, siempre que no exista percepción indebida	Apercibimiento
No garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, siempre que no exista percepción indebida	
FALTAS GRAVES	
No proporcionar la documentación e información precisa a efectos de acreditar la concurrencia de los requisitos de acceso y mantenimiento de la prestación, cuando exista una percepción indebida que en cuantía anual sea inferior al 50 % de la que correspondería	- Pérdida de la prestación durante 3 meses. - Si da lugar a la extinción: ingresar tres meses de prestación - Reintegro en su caso de prestaciones indebidas
No garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, cuando exista una percepción indebida que en cuantía anual sea inferior al 50 % de la que correspondería	

Comisión de una tercera infracción leve en el plazo de un año	
Negativa a participar en la estrategia ministerial de Inclusión (pendiente de desarrollo reglamentario)	
Compatibilización indebida entre el ingreso mínimo vital y el trabajo por cuenta propia o ajena	
Omisión de la notificación de salida al extranjero entre 15 y 90 días	- Extinción de la prestación (art. 15.1 d) - Devolución del período de estancia en el extranjero - No se puede solicitar nueva prestación hasta 3 meses después
FALTAS MUY GRAVES	
No proporcionar la documentación e información precisa a efectos de acreditar la concurrencia de los requisitos de acceso y mantenimiento de la prestación, cuando exista una percepción indebida que en cuantía anual sea superior al 50 % de la que correspondería	- Pérdida de la prestación durante 6 meses. - Si da lugar a la extinción: ingresar seis meses de prestación - Reintegro en su caso de prestaciones indebidas
No garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, cuando exista una percepción indebida que en cuantía anual sea superior al 50 % de la que correspondería	
Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan o prolongar indebidamente su disfrute, mediante la aportación de datos o documentos falsos	
Comisión de una tercera infracción grave en el plazo de un año	
Compatibilización indebida entre el ingreso mínimo vital y el trabajo por cuenta propia o ajena	
Falta muy graves firme seguida en un plazo de 5 años de otra falta muy grave	- Extinción de la prestación - No se puede solicitar nueva prestación durante 5 años - Reintegro en su caso de prestaciones indebidas
Omisión de la notificación de salida al extranjero por más de 90 días	- Extinción de la prestación (art. 15.1 d) - Devolución del período de estancia en el extranjero - No se puede solicitar nueva prestación hasta 6 meses después
AGRAVANTES EN LAS FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES	
a) El falseamiento en la declaración de ingresos o patrimonio. b) La ocultación fraudulenta de cambios sustanciales que pudieran dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación. c) Cualquier otra actuación o situación fraudulenta que den lugar al acceso indebido a la prestación, mantenimiento indebido del derecho a la prestación o aumento indebido de su importe	- Sanción conforme a las reglas anteriores - Reintegro de prestaciones - Extinción del derecho - No se puede solicitar nueva prestación hasta 2 años después - Posibles responsabilidades penales, civiles y administrativas

Conforme al art. 34.5 son responsables de las infracciones allá contempladas, en forma solidaria en su caso, las personas beneficiarias, los miembros de la unidad convivencia y "*aquellas personas que hubiesen cooperado en su comisión mediante una actuación activa u omisiva sin la cual la infracción no se hubiera cometido*".

Se prevé, asimismo, la posibilidad de que reglamentariamente se determine que en el régimen de sanciones se tenga en cuenta su graduación respecto a "*la culpabilidad, negligencia e intencionalidad de la persona infractora, así como la cuantía económica de la prestación económica indebidamente percibida*".

Son varias las dudas que emergen del contenido de los arts. 34 y 35 RDL 20/2020. Así, parece que el "apercibimiento" en las faltas leves limita sus efectos a la posible concurrencia de otros dos de igual tipificación en el plazo de un año, sin ninguna otra consecuencia. Por otra parte, llama poderosamente la atención la posibilidad en el caso de faltas graves y muy graves de imponer el ingreso de la prestación correspondiente a tres o seis meses respectivamente, en tanto que nos hallamos ante un multa de haber (ciertamente interdicta en el ámbito contractual, pero no en el administrativo). También es significativa la extremada dureza con que se sancionan los incumplimiento del requisito de residencia, en relación a los otros tipos asimilados, apareciendo la duda de si en estos casos, además del reintegro del período de ausencia, la persona beneficiaria también ha de devolver las cantidades pagadas tras la superación de los plazos de estancia fuera de España y hasta el momento de la imposición de la sanción. Por otra parte, parece dudoso que, aun existiendo delegación legal, un futuro reglamento pueda disponer de los tipos de infracción y sanciones, por ser ello contrario al principio de legalidad, en relación al art. 103 CE y a los arts. 27 y 45 LPAC.

En cuanto al procedimiento sancionador, el art. 36 RDL 20/2020 remite a las normas generales de la Seguridad Social, así como RD 928/1998, operando la LISOS como norma subsidiaria.

j) Integración inmediata de la prestación por hijo a cargo

Como ya se indicaba en las reflexiones previas sobre la caracterización de la medida la exposición de motivos del RDL 20/2020 reclama la necesidad de una reorganización de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social. A dichos efectos la propia norma procede a eliminar la prestación por hijo o menor acogido a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, integrándola en este subsidio (modificándose a dichos efectos los artículos 351 a 353 LGSS).

Como es sabido el art. 351 LGSS preveía dos hechos causantes diferenciados: a) tener hijos o asimilados menores de edad y b) tener hijos o asimilados mayores de edad con una discapacidad del 65 %. Tras el cambio que experimenta dicho precepto por la DF 4ª Cinco RDL 20/2020 la primera situación queda ahora limitada a los hijos menores con un 33 % de discapacidad. Lo que se pretende con ello es claro: circunscribir la asignación por hijo a cargo a las situaciones en que concurre una discapacidad, variando el grado en función de la edad. Es por ello que se suprime la letra c) del apartado 1 del art. 352, en el que se regulaba la carencia de rentas de la unidad familiar, en tanto que los posteriores apartados 2 in fine y 3 del mismo artículo excluían del requisito de límite de recursos económicos a los hijos e hijas con discapacidad (por lo que también son derogados). De esta forma la carencia de rentas suficiente por filiación se imbrica ahora en el ingreso mínimo vital de la unidad de

convivencia y se universaliza (sin condicionante económico) la asignación por hijo a cargo (con discapacidad)

La conexión entre ambas prestaciones tiene una observancia reiterada en el más reciente decreto-ley. Así, la DT 7ª indica que a partir del 1 de junio de 2020 no pueden formularse solicitudes de asignación por hijo a cargo sin discapacidad o con una discapacidad inferior al 33 %, quedando esta parte de la prestación a extinguir.

Sin embargo, las personas beneficiarias de dicha asignación conforme al anterior marco legal que no tuvieran derecho al ingreso mínimo vital la seguirán percibiendo "*hasta que deje de concurrir los requisitos y proceda su extinción*". Lo mismo ocurre respecto a las solicitudes previas al RDL 20/2020 que se hallen en tramitación, que se regirán por la normativa en vigor en el momento de su presentación (por tanto, la versión anterior de la LGSS), como también con las solicitudes que se formule hasta el 30 de junio siempre que se alegue que fue imposible su petición previa por razón del estado de alarma.

Ante esa pervivencia transitoria se observa en el art. 16 RDL 20/2020 la incompatibilidad entre la prestación por hijo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento respecto al ingreso mínimo vital, aunque reconociendo el derecho de opción. La inclusión de esa previsión en el texto "ordinario" de la norma (y no, en sus disposiciones transitorias) no parece demasiado lógica, en tanto que en 18 años dejará de tener eficacia, máxime cuando un redactado similar se contempla en la DT 1ª 4 del mismo decreto-ley.

En todo caso, conforme a la DT 1ª RDL 20/2020 RDL 20/2020, la conversión de la asignación por hijo a cargo sin discapacidad o en un grado no superior al 33 % será automática con efectos de 1 de junio por parte de la entidad gestora y en forma transitoria, en el caso que la cantidad percibida sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo y se cumplan las siguientes condiciones: a) se forme parte de una unidad de convivencia conformada además de por los hijo/s o hija/s causante/s por la persona beneficiaria y el otro progenitor b) previo reconocimiento de la asignación económica; c) concurrencia de una situación de vulneración económica en los términos ya analizado; y d) que la cuantía de la(s) asignación(es) por hijo(s) a cargo sea inferior al importe del ingreso mínimo vital. Se prevé a estos efectos que "*la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis*", con el único objeto de determinar "*los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria*". Un redactado similar es apreciable respecto a los ingresos y rentas de la unidad de convivencia.

Por lo que hace al requisito de convivencia se tendrán en cuenta los datos que obren ya en poder del INSS. Dicha entidad gestora debe notificar a los interesados esa mutación prestacional, reconociendo el derecho de opción en el plazo de 30 días (con la presunción legal afirmativa caso de no

efectuarse dicha opción). Si dicha comunicación de oficio no se efectúa el beneficiario de la asignación podrá efectuar la correspondiente solicitud ante la entidad gestora, que se le reconocerá con efectos de 1 de junio.
En el supuesto de modificación de la unidad de convivencia se aplican las reglas generales ya analizadas al respecto.
A partir de 1 de enero de 2021 el ingreso mínimo vital así reconocido en forma transitoria pasa a ser definitivo (debiendo aportar el promotor la documentación acreditativa antes del 31 de diciembre), aunque de conformidad con la DT 7ª RDL 20/2020 la unidad de convivencia que no cumplan con efectos de 31 de diciembre los requisitos para acceder a la nueva prestación transitoria podrán optar en esa fecha por seguir percibiendo la antigua asignación.

k) Entrada en vigor y régimen transitorio

Conforme a la DF 11ª RDL 20/2020 su entrada en vigor tiene efectos de 1 de junio. Sin embargo, la DT 2ª contempla que las solicitudes no podrán efectuarse hasta el 15 del mismo mes, previéndose efectos retroactivos hasta aquella previa fecha si la petición se formula en los tres meses posteriores a la vigencia del cambio normativo y se acredite que en 1 de junio se cumplían los requisitos necesarios (si éstos no concurren en ese momento se tendrá derecho al subsidio a partir del día primero del mes siguiente a su cumplimiento)
Las solicitudes formuladas después de esos tres meses de gracia tendrán efectos des del primer día del mes siguiente a la solicitud, conforme a las reglas generales.
Por su parte la DT 3ª prevé que con carácter excepcional, aquellas personas que no sean beneficiarias de prestaciones o subsidios de desempleo que hayan permanecido durante el 2020 en situación de vulnerabilidad económica podrán presentar solicitudes hasta el 31 de diciembre, aunque obviamente no regirán en este caso las formas de determinación de la carencia de rentas, ingresos o patrimonio del art. 8 y la forma de determinación del art. 26. A dichos efectos se regula una forma provisional para este año de determinación de rentas computando proporcionalmente los ingresos obtenidos durante el año 2020 "*siempre y cuando en el ejercicio anterior no supere la mitad de los límites de patrimonio neto establecidos de forma general para las citadas unidades de convivencia y cuyos ingresos no superen en más del 50 por ciento de los límites establecidos para toda la unidad de convivencia en el ejercicio 2019 en los términos*", tomándose como referencia los datos que figuren en los ficheros y bases de la Seguridad Social o mediante una declaración responsable de los solicitantes.
Durante el próximo año se debe proceder a la regularización de las cuantías conforme a las reglas generales establecidas en el decreto-ley, acudiéndose en su caso al reintegro de prestaciones indebidas.

COMPENDIO NORMATIVO

CARACTERIZACIÓN GENERAL: Arts. 1 a 3 RDL 20/2020	***Artículo 1. Objeto.*** *El presente real decreto-ley tiene por objeto la creación y regulación del ingreso mínimo vital como prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus*

	necesidades básicas. ***Artículo 2. Concepto y naturaleza.*** *1. El ingreso mínimo vital se configura como el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en el presente real decreto-ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.* *2. En desarrollo del artículo 41 de la Constitución Española, y sin perjuicio de las ayudas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias, el ingreso mínimo vital forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social como prestación económica en su modalidad no contributiva.* ***Artículo 3. Características.*** *El ingreso mínimo vital presenta las siguientes características:* *a) Garantiza un nivel mínimo de renta mediante la cobertura de la diferencia existente entre la suma de los recursos económicos de cualquier naturaleza de que disponga la persona beneficiaria individual o, en su caso, los integrantes de una unidad de convivencia, y la cuantía de renta garantizada para cada supuesto en los términos del artículo 10.* *b) Se articula en su acción protectora diferenciando según se dirija a un beneficiario individual o a una unidad de convivencia, en este caso, atendiendo a su estructura y características específicas.* *c) Es una prestación cuya duración se prolongará mientras persista la situación de vulnerabilidad económica y se mantengan los requisitos que originaron el derecho a su percepción.* *d) Se configura como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una de participación en la sociedad. Contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones.* *e) Es intransferible. No podrá ofrecerse en garantía de obligaciones, ni ser objeto de cesión total o parcial, compensación o descuento, retención o embargo, salvo en los supuestos y con los límites previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*
BENEFICIARIOS: Art 4 RDL 20/2020	*1. Podrán ser beneficiarias del ingreso mínimo vital:* *a) Las personas integrantes de una unidad de convivencia en los términos establecidos en este real decreto-ley.* *b) Las personas de al menos 23 años y menores de 65 años que viven solas, o que, compartiendo domicilio con una unidad de convivencia en los supuestos del artículo 6.2.c), no se integran en la misma, siempre que concurran las siguientes circunstancias:* *1.º No estar unidas a otra por vínculo matrimonial o como pareja de hecho en los términos definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo, 8/2015, de 30 de octubre, salvo las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente, a las que no se les exigirá el cumplimiento de esta circunstancia.* *2.º No formar parte de otra unidad de convivencia, de conformidad con lo previsto en el presente real decreto-ley.* *No se exigirá el cumplimiento de los requisitos de edad, ni los previstos en los apartados 1º y 2º de esta letra, en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual.* *2. No podrán ser beneficiarias de la prestación del ingreso mínimo vital las personas usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o sociosanitario, con carácter permanente y financiada con fondos públicos, salvo en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, así como otras excepciones que se establezcan reglamentariamente.* *3. Las personas beneficiarias deberán cumplir los requisitos de acceso a la prestación establecidos en el artículo 7, así como las obligaciones para el mantenimiento del derecho establecidas en el artículo 33*
TITULARES DEL DERECHO: Art. 5	*1. Son titulares de esta prestación las personas con plena capacidad de obrar que la soliciten y la perciban, en nombre propio o en nombre de una unidad de*

RDL 20/2020	*convivencia. En este último caso, la persona titular asumirá la representación de la citada unidad.* *La solicitud deberá ir firmada, en su caso, por todos los integrantes de la unidad de convivencia mayores de edad que no se encuentren incapacitados judicialmente.* *2. Las personas titulares, cuando estén integradas en una unidad de convivencia, deberán tener una edad mínima de 23 años, o ser mayor de edad o menor emancipado en caso de tener hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, y deberán ser menores de 65 años. Excepcionalmente, cuando la unidad de convivencia esté integrada solo por mayores de 65 años y menores de edad o incapacitados judicialmente, será titular el mayor de 65 años que solicite la prestación.* *En caso de no integrarse en una unidad de convivencia, la edad mínima de la persona titular será de 23 años, salvo en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, en los que se exigirá que la persona titular sea mayor de edad.* *3. En el supuesto de que en una unidad de convivencia existieran varias personas que pudieran ostentar tal condición, será considerada titular la persona a la que se le reconozca la prestación solicitada en nombre de la unidad de convivencia.* *4. En los términos que se establezcan reglamentariamente, la entidad gestora podrá acordar el pago de la prestación a otro de los miembros de la unidad de convivencia distintos del titular.* *5. En un mismo domicilio podrá haber un máximo de dos titulares*
CONCEPTO DE UC: Art. 6 RDL 20/2020	*1. Se considera unidad de convivencia la constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio y que estén unidas entre sí por vínculo matrimonial o como pareja de hecho en los términos del artículo 221.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o por vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, adopción, y otras personas con las que conviva en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.* *El fallecimiento de alguna de las personas que constituyen la unidad de convivencia no alterará la consideración de tal, aunque dicho fallecimiento suponga la pérdida, entre los supérstites, de los vínculos previstos en el apartado anterior.* *2. Como excepción al apartado anterior, también tendrán la consideración de unidad de convivencia a los efectos previstos en este real decreto-ley:* *a) La constituida por una persona víctima de violencia de género que haya abandonado su domicilio familiar habitual acompañada de sus hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.* *b) La constituida por una persona acompañada de sus hijos o menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que haya iniciado los trámites de separación o divorcio.* *c) La formada por dos o más personas de al menos 23 años y menores de 65 que, sin mantener entre sí una relación de las consignadas en este precepto, habiten en un mismo domicilio en los términos que reglamentariamente se determinen. En los casos en los que una o varias personas comparten vivienda con una unidad de convivencia, se entenderá que no forman parte de esta a efectos de la prestación, considerándose la existencia de dos unidades de convivencia, una formada por las personas que carecen de vínculo entre sí y otra la constituida por los miembros de una familia, o, en su caso, de una unidad de convivencia constituida por los miembros de la familia o relación análoga y una persona beneficiaria individual.* *3. Se considerará que no rompe la convivencia la separación transitoria por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.* *A tal efecto, es requisito para la consideración de integrante de la unidad de convivencia la residencia efectiva, legal y continuada en España.* *4. En ningún caso una misma persona podrá formar parte de dos o más unidades de convivencia*
REQUISITOS: Art.7 RDL 20/2020	*1. Todas las personas beneficiarias, estén o no integradas en una unidad de convivencia, deberán cumplir los siguientes requisitos:* *a) Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma*

	continuada e ininterrumpida durante al menos el año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud. No se exigirá este requisito respecto de: *1.º Los menores incorporados a la unidad de convivencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.* *2.º Las personas víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, que acreditarán esta condición a través de un informe emitido por los servicios públicos encargados de la atención integral a estas víctimas o por los servicios sociales, así como por cualquier otro medio de acreditación que se desarrolle reglamentariamente.* *3.º Las mujeres víctimas de violencia de género. Esta condición se acreditará por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* *A efectos del mantenimiento del derecho a esta prestación, se entenderá que una persona tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.* *b) Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8.* *c) Haber solicitado las pensiones y prestaciones vigentes a las que pudieran tener derecho, en los términos que se fijen reglamentariamente. Quedan exceptuados los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.* *d) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se determinen reglamentariamente.* *2. Las personas beneficiarias a las que se refiere el artículo 4.1.b) y el artículo 6.2.c) deberán haber vivido de forma independiente durante al menos tres años antes de la solicitud del ingreso mínimo vital.* *Se entenderá que una persona ha vivido de forma independiente si ha permanecido en situación de alta en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social durante al menos doce meses, continuados o no, y siempre que acredite que su domicilio ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores durante tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.* *Este requisito no se exigirá a las personas que por ser víctimas de violencia de género hayan abandonado su domicilio habitual, a las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o a las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.* *3. Cuando las personas beneficiarias formen parte de una unidad de convivencia, se exigirá que la misma esté constituida, en los términos del artículo 6, durante al menos el año anterior a la presentación de la solicitud, de forma continuada.* *Este requisito no se exigirá en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente de menores, en los supuestos a) y b) del artículo 6.2, en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata de seres humanos y explotación sexual, o en otros supuestos justificados, que puedan determinarse reglamentariamente.* *4. Los requisitos relacionados en los apartados anteriores deberán cumplirse en el momento de presentación de la solicitud o al tiempo de solicitar su revisión, y mantenerse al dictarse la resolución y durante el tiempo de percepción del ingreso mínimo vital*
ACREDITACIÓN DE LOS REQUISITOS: Art. 19 RDL 20/2020	*1. La identidad tanto de las personas solicitantes como de las que forman la unidad de convivencia, se acreditará mediante el documento nacional de identidad en el caso de los españoles o el libro de familia o certificado literal de nacimiento, en el caso de los menores de 14 años que no tengan documento nacional de identidad, y mediante el documento de identidad de su país de origen o de procedencia, o el pasaporte, en el caso de los ciudadanos extranjeros.* *2. La residencia legal en España se acreditará mediante la inscripción en el registro central de extranjeros, en el caso de nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o la*

	Confederación Suiza, o con tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión o autorización de residencia, en cualquiera de sus modalidades, en el caso de extranjeros de otra nacionalidad. *3. El domicilio en España se acreditará con el certificado de empadronamiento.* *4. La existencia de la unidad de convivencia se acreditará con el libro de familia, certificado del registro civil, inscripción en un registro de parejas de hecho en los términos del artículo 221.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y certificado de empadronamiento en la misma vivienda.* *No obstante, la existencia de la unidad de convivencia en los términos previstos en el artículo 6.2 se acreditará con el certificado de empadronamiento donde conste todas las personas empadronadas en el domicilio del solicitante.* *Las unidades de convivencia previstas en el artículo 6.2.a) deberán acreditar la condición de víctima de violencia de género por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* *En casos de separación o divorcio, la unidad de convivencia establecida en el artículo 6.2.b) se acreditará con la presentación de la demanda o resolución judicial.* *5. Los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en las Haciendas Tributarias Forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas Haciendas Públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas.* *En su solicitud, cada interesado autorizará expresamente a la administración que tramita su solicitud para que recabe sus datos tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de los órganos competentes de las comunidades autónomas, de la Hacienda Foral de Navarra o diputaciones forales del País Vasco y de la Dirección General del Catastro Inmobiliario, conforme al artículo 95.1.k) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.* *Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la cesión de datos tributarios legalmente prevista con ocasión de la colaboración en el descubrimiento de fraudes en la obtención y disfrute de prestaciones a la Seguridad Social de apartado 1.c) del citado artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria o, en su caso, en la normativa foral aplicable.* *6. La situación de demandante de empleo quedará acreditada con el documento expedido al efecto por la administración competente o mediante el acceso por parte de la entidad gestora a través de los medios electrónicos habilitados al efecto.* *7. En ningún caso será exigible al solicitante la acreditación de hechos, datos o circunstancias que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí misma, tales como la situación del beneficiario en relación con el sistema de la Seguridad Social; o la percepción por los miembros de la unidad de convivencia de otra prestación económica que conste en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas*
DETERMINACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD ECONÓMICA: Art. 8 RDL 20/2020	*1. Para la determinación de la situación de vulnerabilidad económica a la que se refiere el artículo 7, se tomará en consideración la capacidad económica de la persona solicitante beneficiaria individual o, en su caso, de la unidad de convivencia en su conjunto, computándose los recursos de todos sus miembros.* *2. Se apreciará que concurre este requisito cuando el promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables de la persona beneficiaria individual o del conjunto de miembros de la unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio anterior, en los términos establecidos en el artículo 18, sea inferior, al menos en 10 euros, a la cuantía mensual de la renta garantizada con esta prestación que corresponda en función de la modalidad y del número de miembros de la unidad de convivencia en los términos del artículo 10.* *A efectos de este real decreto-ley, no computarán como ingresos los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social*

	concedidas por las comunidades autónomas, y otros ingresos y rentas de acuerdo con lo previsto en el artículo 18. *3. No se apreciará que concurre este requisito cuando la persona beneficiaria individual sea titular de un patrimonio valorado, de acuerdo con los criterios que se contemplan en el artículo 18 de este real decreto-ley, en un importe igual o superior a tres veces la cuantía correspondiente de renta garantizada por el ingreso mínimo vital para una persona beneficiaria individual. En el caso de las unidades de convivencia, se entenderá que no concurre este requisito cuando sean titulares de un patrimonio valorado en un importe igual o superior a la cuantía resultante de aplicar la escala de incrementos que figura en el anexo II.* *Igualmente quedarán excluidos del acceso al ingreso mínimo vital, independientemente de la valoración del patrimonio, las personas beneficiarias individuales o las personas que se integren en una unidad de convivencia en la que cualquiera de sus miembros sea administrador de derecho de una sociedad mercantil.* *4. Con el fin de que la percepción del ingreso mínimo vital no desincentive la participación en el mercado laboral, la percepción del ingreso mínimo vital será compatible con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia en los términos y con los límites que reglamentariamente se establezcan. En estos casos, se establecerán las condiciones en las que la superación en un ejercicio de los límites de rentas establecidos en el punto 2 del presente artículo por esta causa no suponga la pérdida del derecho a la percepción del ingreso mínimo vital en el ejercicio siguiente. Este desarrollo reglamentario, en el marco del diálogo con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, prestará especial atención a la participación de las personas con discapacidad y las familias monoparentales.* *5. Reglamentariamente se podrán establecer, para supuestos excepcionales de vulnerabilidad que sucedan en el mismo ejercicio, los supuestos y condiciones en los que podrán computar los ingresos y rentas del ejercicio en curso a los efectos de acceso a esta prestación* ***Disposición final séptima. Actualización de valores.*** *Se autoriza al Gobierno, a propuesta del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a modificar los valores previstos en el apartado 8.3 y en el anexo II, así como los porcentajes y escalas establecidos en el artículo 10.2 y en el anexo I, cuando, atendiendo a la evolución de las circunstancias sociales y económicas y de las situaciones de vulnerabilidad, así como a las evaluaciones periódicas establecidas en el artículo 28.3, se aprecie la necesidad de dicha modificación con el fin de que la prestación pueda mantener su acción protectora dirigida a prevenir el riesgo de pobreza, lograr la inclusión social y suplir las carencias de recursos económicos para la cobertura de necesidades básicas.* *Las propuestas de modificación se someterán a consulta previa de la Comisión de seguimiento y del Consejo consultivo del ingreso mínimo vital*
DETERMINACIÓN DE INGRESOS Y PATRIMONIO: Art. 18 RDL 20/2020	*1. El cómputo de los ingresos del ejercicio anterior se llevará a cabo atendiendo a las siguientes reglas:* *a) Con carácter general las rentas se computarán por su valor íntegro, excepto las procedentes de actividades económicas, de arrendamientos de inmuebles o de regímenes especiales, que se computarán por su rendimiento neto.* *b) Los rendimientos procedentes de actividades económicas, las ganancias patrimoniales generadas en el ejercicio y de los regímenes especiales, se computarán por la cuantía que se integra en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o normativa foral correspondiente según la normativa vigente en cada período.* *c) Cuando el beneficiario disponga de bienes inmuebles arrendados, se tendrán en cuenta sus rendimientos como ingresos menos gastos, antes de cualquier reducción a la que tenga derecho el contribuyente, y ambos determinados, conforme a lo dispuesto al efecto en la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o normativa foral correspondiente, aplicable a las personas que forman la unidad de convivencia. Si los inmuebles no estuviesen arrendados, los ingresos computables se valorarán según las normas establecidas para la imputación de rentas inmobiliarias en la citada normativa y correspondiente norma foral.* *d) Computará como ingreso el importe de las pensiones y prestaciones,*

<table>
<tr><td></td><td>
contributivas o no contributivas, públicas o privadas.
e) Se exceptuarán del cómputo de rentas:
1.º Los salarios sociales, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social concedidas por las comunidades autónomas.
2.º Las prestaciones y ayudas económicas públicas finalistas que hayan sido concedidas para cubrir una necesidad específica de cualquiera de las personas integrantes de la unidad de convivencia, tales como becas o ayudas para el estudio, ayudas por vivienda, ayudas de emergencia, y otras similares.
3.º Las rentas exentas a las que se refieren los párrafos b), c), d), i), j), n), q), r), s), t) e y) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
2. Para el cómputo de ingresos se tendrán en cuenta los obtenidos por los beneficiarios durante el ejercicio anterior a la solicitud. El importe de la prestación será revisado cada año teniendo en cuenta la información de los ingresos del ejercicio anterior. Para determinar en qué ejercicio se han obtenido los ingresos se adoptará el criterio fiscal.
3. Para la determinación de los rendimientos mensuales de las personas que forman la unidad de convivencia se computa el conjunto de rendimientos o ingresos de todos los miembros, de acuerdo con lo establecido en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
No se computarán las rentas previstas en el apartado 1.e). A la suma de ingresos detallados anteriormente se restará el importe del Impuesto sobre la renta devengado y las cotizaciones sociales.
4. Se considera patrimonio la suma de los activos no societarios, sin incluir la vivienda habitual, y el patrimonio societario neto, tal como se definen en los siguientes apartados.
5. Los activos no societarios son la suma de los siguientes conceptos:
a) Los inmuebles, excluida la vivienda habitual.
b) Las cuentas bancarias y depósitos.
c) Los activos financieros en forma de valores, seguros y rentas y las participaciones en Instituciones de Inversión Colectiva.
d) Las participaciones en planes, fondos de pensiones y sistemas alternativos similares.
6. El patrimonio societario neto incluye el valor de las participaciones en el patrimonio de sociedades en las que participen de forma directa o indirecta alguno de los miembros de la unidad de convivencia, con excepción de las valoradas dentro de los activos no societarios.
7. Los activos no societarios se valorarán de acuerdo con los siguientes criterios:
a) Los activos inmobiliarios de carácter residencial de acuerdo con el valor de referencia de mercado al que se hace referencia en al artículo 3.1 y la disposición final tercera del texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, y, en ausencia de este valor, por el valor catastral del inmueble.
b) El resto de activos inmobiliarios, bien sean de carácter urbano, bien sean de carácter rústico, de acuerdo con el valor catastral del inmueble.
c) Las cuentas bancarias y depósitos, los activos financieros y las participaciones, por su valor a 31 de diciembre consignado en las últimas declaraciones tributarias informativas disponibles cuyo plazo reglamentario de declaración haya finalizado en el momento de presentar la solicitud.
8. El patrimonio societario se valorará, para cada uno de los miembros de la unidad de convivencia, aplicando los porcentajes de participación en el capital de las sociedades no incluidas dentro de los activos no societarios, al valor del patrimonio neto de dichas sociedades y de las que pertenezcan directa o indirectamente a estas consignado en las últimas declaraciones tributarias para las que haya finalizado el ejercicio fiscal para todos los contribuyentes.
</td></tr>
<tr><td>ESCALA DE INCREMENTOS PARA EL CÁLCULO DEL LÍMITE DE PATRIMONIO APLICABLE SEGÚN</td><td>
<table>
<tr><td></td><td>Escala de incrementos</td></tr>
<tr><td>Un adulto solo.</td><td>16.614 € (3 veces la renta garantizada para un adulto solo)</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>EL TIPO DE UNIDAD DE CONVIVENCIA: ANEXO II RDL 20/2020</td><td>
<table>
<tr><td>Un adulto y un menor.</td><td>1,4</td></tr>
<tr><td>Un adulto y dos menores.</td><td>1,8</td></tr>
<tr><td>Un adulto y tres o más menores.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Dos adultos.</td><td>1,4</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y un menor.</td><td>1,8</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y dos menores.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y tres o más menores.</td><td>2,6</td></tr>
<tr><td>Tres adultos.</td><td>1,8</td></tr>
<tr><td>Tres adultos y un menor.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Tres adultos y dos o más niños.</td><td>2,6</td></tr>
<tr><td>Cuatro adultos.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Cuatro adultos y un niño.</td><td>2,6</td></tr>
<tr><td>Otros.</td><td>2,6</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>CUANTÍA: Art. 10 RDL 20/2020</td><td>1. La cuantía mensual de la prestación de ingreso mínimo vital que corresponde a la persona beneficiaria individual o a la unidad de convivencia vendrá determinada por la diferencia entre la cuantía de la renta garantizada, según lo establecido en el apartado siguiente, y el conjunto de todas las rentas e ingresos de la persona beneficiaria o de los miembros que componen esa unidad de convivencia del ejercicio anterior, en los términos establecidos en los artículos 8, 13 y 17, siempre que la cuantía resultante sea igual o superior a 10 euros mensuales.
2. A los efectos señalados en el apartado anterior, se considera renta garantizada:
a) En el caso de una persona beneficiaria individual, la cuantía mensual de renta garantizada ascenderá al 100 por ciento del importe anual de las pensiones no contributivas fijada anualmente en la ley de presupuestos generales del estado, dividido por doce.
b) En el caso de una unidad de convivencia la cuantía mensual de la letra a) se incrementará en un 30 por ciento por miembro adicional a partir del segundo hasta un máximo del 220 por ciento.
c) A la cuantía mensual establecida en la letra b) se sumará un complemento de monoparentalidad equivalente a un 22 por ciento de la cuantía establecida en la letra a) en el supuesto de que la unidad de convivencia sea monoparental. A los efectos de determinar la cuantía de la prestación, se entenderá por unidad de convivencia monoparental la constituida por un solo adulto con uno o más hijos menores con los que conviva, o uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción a su cargo, cuando constituye el sustentador único de la unidad de convivencia.
3. Reglamentariamente se determinará el posible incremento de las cuantías fijadas en los párrafos anteriores cuando se acrediten gastos de alquiler de la vivienda habitual superiores al 10 por ciento de la renta garantizada que corresponda, en su cuantía anual, en función del tamaño y configuración de la unidad de convivencia.
4. Cuando los mismos hijos o menores o mayores incapacitados judicialmente formen parte de distintas unidades familiares en supuestos de custodia</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td></td><td>compartida establecida judicialmente, se considerará, a efectos de la determinación de la cuantía de la prestación, que forman parte de la unidad donde se encuentren domiciliados.
5. Para el ejercicio 2020, la cuantía anual de renta garantizada en el caso de una persona beneficiaria individual asciende a 5.538 euros. Para la determinación de la cuantía aplicable a las unidades de convivencia, se aplicará la escala establecida en el anexo I sobre la base de la cuantía correspondiente a una persona beneficiaria individual
Disposición final séptima. Actualización de valores.
Se autoriza al Gobierno, a propuesta del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a modificar los valores previstos en el apartado 8.3 y en el anexo II, así como los porcentajes y escalas establecidos en el artículo 10.2 y en el anexo I, cuando, atendiendo a la evolución de las circunstancias sociales y económicas y de las situaciones de vulnerabilidad, así como a las evaluaciones periódicas establecidas en el artículo 28.3, se aprecie la necesidad de dicha modificación con el fin de que la prestación pueda mantener su acción protectora dirigida a prevenir el riesgo de pobreza, lograr la inclusión social y suplir las carencias de recursos económicos para la cobertura de necesidades básicas.
Las propuestas de modificación se someterán a consulta previa de la Comisión de seguimiento y del Consejo consultivo del ingreso mínimo vital</td></tr>
<tr><td>ESCALA DE INCREMENTOS PARA EL CÁLCULO DE LA RENTA GARANTIZADA SEGÚN EL TIPO DE UNIDAD DE CONVIVENCIA PARA EL EJERCICIO 2020: ANEXO I RDL 20/2020</td><td>
<table>
<tr><td></td><td>Escala de incrementos</td></tr>
<tr><td>Un adulto solo.</td><td>5.538 € (renta garantizada para un adulto solo).</td></tr>
<tr><td>Un adulto y un menor.</td><td>1,52</td></tr>
<tr><td>Un adulto y dos menores.</td><td>1,82</td></tr>
<tr><td>Un adulto y tres o más menores.</td><td>2,12</td></tr>
<tr><td>Dos adultos.</td><td>1,3</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y un menor.</td><td>1,6</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y dos menores.</td><td>1,9</td></tr>
<tr><td>Dos adultos y tres o más menores.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Tres adultos.</td><td>1,6</td></tr>
<tr><td>Tres adultos y un menor.</td><td>1,9</td></tr>
<tr><td>Tres adultos y dos o más niños.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Cuatro adultos.</td><td>1,9</td></tr>
<tr><td>Cuatro adultos y un niño.</td><td>2,2</td></tr>
<tr><td>Otros.</td><td>2,2</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>DERECHO A LA PRESTACIÓN PAGO: Art. 11 RDL</td><td>1. El derecho a la prestación del ingreso mínimo vital nacerá a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud.
2. El pago será mensual y se realizará mediante transferencia bancaria, a una</td></tr>
</table>

20/2020	*cuenta del titular de la prestación, de acuerdo con los plazos y procedimientos establecidos en el Reglamento general de la gestión financiera de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 696/2018, de 29 de junio*
DURACIÓN: Art. 12 RDL 20/2020	*1. El derecho a percibir la prestación económica del ingreso mínimo vital se mantendrá mientras subsistan los motivos que dieron lugar a su concesión y se cumplan los requisitos y obligaciones previstos en este real decreto-ley.* *2. Sin perjuicio de lo anterior, todas las personas beneficiarias, integradas o no en una unidad de convivencia, estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad gestora competente, en el plazo de treinta días naturales, aquellas circunstancias que afecten al cumplimiento de los requisitos o de las obligaciones establecidos en este real decreto-ley*
MODIFICACIÓN: Art. 13 RDL 20/2020	*1. El cambio en las circunstancias personales, económicas o patrimoniales de la persona beneficiaria del ingreso mínimo vital, o de alguno de los miembros de la unidad de convivencia, podrá comportar la disminución o el aumento de la prestación económica mediante la revisión correspondiente por la entidad gestora.* *2. La modificación tendrá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha en que se hubiera producido el hecho causante de la modificación, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 129 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *3. En cualquier caso, la cuantía de la prestación se actualizará con efectos del día 1 de enero de cada año, tomando como referencia los ingresos anuales computables del ejercicio anterior. Cuando la variación de los ingresos anuales computables del ejercicio anterior motivara la extinción de la prestación, esta surtirá igualmente efectos a partir del día 1 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan dichos ingresos*
GESTIÓN: Art. 22 RDL 20/2020	*1. La competencia para el reconocimiento y el control de la prestación económica no contributiva de la Seguridad Social corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo apartado de este artículo y en las disposiciones adicionales cuarta y quinta.* *2. Las comunidades autónomas y entidades locales podrán iniciar el expediente administrativo cuando suscriban con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los términos previstos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el oportuno convenio que les habilite para ello.* *En el marco del correspondiente convenio suscrito con el Instituto Nacional de Seguridad Social, podrá acordarse que, iniciado el expediente por la respectiva administración, la posterior tramitación y gestión previas a la resolución del expediente se efectúe por la administración que hubiere incoado el procedimiento.* *3. El ejercicio de las funciones citadas en el apartado anterior no requerirá, en ningún caso, los informes previos que establece el artículo 7.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local* ***Disposición adicional cuarta. Fórmulas de gestión.*** *Sin perjuicio de los mecanismos de colaboración a los que se refiere el artículo 31 de este real decreto-ley, el Gobierno estudiará a partir de 2021 la celebración de convenios con comunidades autónomas que contemplen fórmulas de gestión de la prestación del ingreso mínimo vital.* ***Disposición adicional quinta. Aplicación en los territorios forales.*** *En razón de la especificidad que supone la existencia de haciendas forales, las comunidades autónomas de régimen foral asumirán con referencia a su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes que en este real decreto-ley se atribuyen al Instituto Nacional de la Seguridad Social en relación con la prestación económica no contributiva de la Seguridad Social del ingreso mínimo vital en los términos que se acuerde antes del 31 de octubre de 2020.* *En tanto no se produzca la asunción de las funciones y servicios a que hace referencia el párrafo anterior, se acordará mediante convenio a suscribir entre los órganos competentes del Estado y de la comunidad autónoma interesada, una encomienda de gestión para realizar las actuaciones que se prevean en el mismo en relación con la prestación económica del ingreso mínimo vital y que permitan la atención integral de sus beneficiarios en el País Vasco y Navarra*
PROCEDIMIENTO: Arts. 20, 21, 23 a 27 y 29 RDL 20/2020	***Artículo 20. Cesión de datos y confidencialidad de los mismos.*** *1. En el suministro de información en relación con los datos de carácter personal que se deba efectuar a la Administración de la Seguridad Social para*

	la gestión de esta prestación, será de aplicación lo previsto en los apartados 1 y 2 del artículo 71 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. El suministro de información no requerirá el consentimiento previo del interesado, ni de las personas que formen parte de la unidad de convivencia, por ser un tratamiento de datos de los referidos en los artículos 6.1 e) y 9.2 h) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. *2. Todas las personas y todos los organismos que intervengan en cualquier actuación referente al ingreso mínimo vital quedan obligados a la reserva de datos en los términos establecidos en el artículo 77 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* *3. Las administraciones públicas actuantes tomarán las medidas oportunas para que, en el curso del procedimiento administrativo, quede garantizada la confidencialidad de los datos suministrados por los solicitantes para la gestión de la prestación y estará obligada a cumplir con la legislación vigente en materia de protección de datos* ***Artículo 21. Normas de procedimiento.*** *Sin perjuicio de las particularidades previstas en el presente real decreto-ley, será de aplicación lo previsto en el artículo 129 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* ***Artículo 23. Iniciación del procedimiento.*** *El acceso a la prestación económica prevista en la presente ley se realizará previa solicitud de la persona interesada, según lo previsto en el artículo siguiente.* ***Artículo 24. Solicitud.*** *1. La solicitud se realizará en el modelo normalizado establecido al efecto, acompañada de la documentación necesaria para justificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en este real decreto-ley y en sus normas de desarrollo.* *Dicha solicitud se presentará, preferentemente, en la sede electrónica de la Seguridad Social o a través de aquellos otros canales de comunicación telemática que el Instituto Nacional de la Seguridad Social tenga habilitados al efecto, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en el marco de los convenios a los que se refiere el artículo 29.* *2. No obstante, respecto de los documentos que no se encuentren en poder de la administración, si no pueden ser aportados por el interesado en el momento de la solicitud, se incluirá la declaración responsable del solicitante en la que conste que se obliga a presentarlos durante la tramitación del procedimiento.* *3. Para acreditar el valor del patrimonio, así como de las rentas e ingresos computables a los efectos de lo previsto en el presente real decreto-ley, y los gastos de alquiler, del titular del derecho y de los miembros de la unidad de convivencia, el titular del ingreso mínimo vital y los miembros de la unidad de convivencia cumplimentarán la declaración responsable que, a tal efecto, figurará en el modelo normalizado de solicitud.* ***Artículo 25. Tramitación.*** *1. En la instrucción del expediente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social verificará la existencia de la documentación necesaria para el reconocimiento de la prestación, y efectuará las comprobaciones pertinentes del cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley.* *2. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a la resolución y notificación del procedimiento a la persona solicitante en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de entrada en su registro del expediente administrativo.* *Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera producido resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud por silencio administrativo.* *3. En el supuesto de que con posterioridad a la solicitud el interesado no hubiera aportado la documentación a que se hubiera obligado en la declaración responsable prevista en el artículo 24.2, con carácter previo a dictar resolución la entidad gestora le requerirá a tal efecto. En este caso, quedará suspendido el procedimiento durante el plazo máximo de tres meses. Si transcurrido dicho plazo no hubiere presentado la documentación requerida, se producirá la caducidad del procedimiento.*

	Artículo 26. Supervisión del cumplimiento de requisitos. *1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social comprobará el cumplimiento de los requisitos y obligaciones de la persona titular y demás personas que integren la unidad de convivencia.* *Para ello verificará, entre otros, que quedan acreditados los requisitos relativos a la identidad del solicitante y de todas las personas que integran la unidad de convivencia, a la residencia legal y efectiva en España de este y de los miembros de la unidad de convivencia en la que se integrara, residencia efectiva de los miembros de la unidad de convivencia en el domicilio, la composición de la unidad de convivencia, relación de parentesco y pareja de hecho, rentas e ingresos, patrimonio, y el resto de condiciones necesarias para determinar el acceso al derecho a la prestación así como su cuantía. Del mismo modo, mediante controles periódicos realizará las comprobaciones necesarias del cumplimiento de los requisitos y obligaciones que permiten el mantenimiento del derecho o de su cuantía.* *2. Para el ejercicio de su función supervisora, el Instituto Nacional de la Seguridad Social llevará a cabo cuantas comprobaciones, inspecciones, revisiones y verificaciones sean necesarias y requerirá la colaboración de las personas titulares del derecho y de las administraciones públicas, de los organismos y entidades públicas y de personas jurídico-privadas. Estas comprobaciones se realizarán preferentemente por medios telemáticos o informáticos.* *3. La supervisión de los requisitos de ingresos y patrimonio establecidos en el presente real decreto-ley, para el acceso y mantenimiento de la prestación económica de ingreso mínimo vital, se realizará por la entidad gestora conforme a la información que se recabe por medios telemáticos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de las haciendas tributarias forales de Navarra y de los territorios históricos del País Vasco. A tales efectos, se tomará como referencia la información que conste en esas haciendas públicas respecto del ejercicio anterior a aquel en el que se realiza esa actividad de reconocimiento o control, o en su defecto, la información que conste más actualizada en dichas administraciones públicas* ***Artículo 27. Cooperación administrativa en el ejercicio de las funciones de supervisión.*** *Todas las administraciones públicas cooperarán en la ejecución de las funciones de supervisión necesarias para la garantía del ingreso mínimo vital de conformidad con lo previsto en el artículo 71 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre* ***Artículo 29. Mecanismos de colaboración con otras administraciones.*** *Con el fin de intensificar las relaciones de cooperación, mejorar la eficiencia de la gestión de la prestación no contributiva de ingreso mínimo vital, así como facilitar la utilización conjunta de medios y servicios públicos, mediante la asistencia recíproca y el intercambio de información, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones o, en su caso, la Administración de la Seguridad Social podrán celebrar los oportunos convenios, o acuerdos, o cualquier otro instrumento de colaboración con otros órganos de la Administración General del Estado, de las administraciones de las comunidades autónomas y de las entidades locales*
COOPERACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS: Art. 28 RDL 20/2020	*1. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones promoverá, en el ámbito de sus competencias, estrategias de inclusión de las personas beneficiarias del ingreso mínimo vital mediante la cooperación y colaboración con los departamentos ministeriales, las comunidades autónomas, las entidades locales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como con las entidades del Tercer Sector de Acción Social. El diseño de estas estrategias se dirigirá a la remoción de los obstáculos sociales o laborales que dificultan el pleno ejercicio de derechos y socavan la cohesión social.* *2. Los beneficiarios del ingreso mínimo vital serán objetivo prioritario y tenidos en cuenta en el diseño de los incentivos a la contratación que apruebe el Gobierno.* *3. El resultado del ingreso mínimo vital y de las distintas estrategias y políticas de inclusión será evaluado anualmente por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, mediante la emisión de la correspondiente opinión, de acuerdo con la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal* ***Disposición final séptima. Actualización de valores.***

	Se autoriza al Gobierno, a propuesta del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a modificar los valores previstos en el apartado 8.3 y en el anexo II, así como los porcentajes y escalas establecidos en el artículo 10.2 y en el anexo I, cuando, atendiendo a la evolución de las circunstancias sociales y económicas y de las situaciones de vulnerabilidad, así como a las evaluaciones periódicas establecidas en el artículo 28.3, se aprecie la necesidad de dicha modificación con el fin de que la prestación pueda mantener su acción protectora dirigida a prevenir el riesgo de pobreza, lograr la inclusión social y suplir las carencias de recursos económicos para la cobertura de necesidades básicas. *Las propuestas de modificación se someterán a consulta previa de la Comisión de seguimiento y del Consejo consultivo del ingreso mínimo vital*
COLABORACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN: DA 1ª RDL 20/2020	*Reglamentariamente se regulará el Sello de Inclusión Social, con el que se distinguirá a aquellas empresas y entidades que contribuyan al tránsito de los beneficiarios del ingreso mínimo vital desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión a la participación activa en la sociedad.* *En particular, los empleadores de beneficiarios del ingreso mínimo vital serán reconocidos con la condición de titulares del Sello de Inclusión Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan. La condición de figurar como beneficiario del ingreso mínimo vital en el momento de su contratación servirá a los efectos de cómputo del porcentaje a que se refiere el artículo 147.2 a) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014*
OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS: Art. 33 RDL 20/2020	*1. Las personas titulares del ingreso mínimo vital estarán sujetas durante el tiempo de percepción de la prestación a las siguientes obligaciones:* *a) Proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones.* *b) Comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días naturales desde que estos se produzcan.* *c) Reintegrar el importe de las prestaciones indebidamente percibidas.* *d) Comunicar a la entidad gestora con carácter previo las salidas al extranjero tanto del titular como de los miembros de la unidad de convivencia, haciendo constar la duración previsible de la misma.* *No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales por una sola vez cada año.* *La salida y estancia en el extranjero de cualquiera de los miembros de una unidad de convivencia por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, deberá previamente ser comunicada y justificada.* *e) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.* *f) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se determinen reglamentariamente.* *g) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.* *h) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.* *i) Cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente.* *2. Las personas integrantes de la unidad de convivencia estarán obligadas a:* *a) Comunicar el fallecimiento del titular.* *b) Poner en conocimiento de la administración cualquier hecho que distorsione el fin de la prestación otorgada.* *c) Presentar anualmente declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.* *d) Cumplir las obligaciones que el apartado anterior impone al titular y este, cualquiera que sea el motivo, no lleva a cabo.* *e) Si no están trabajando y son mayores de edad o menores emancipados, figurar inscritas como demandantes de empleo, salvo en los supuestos que se*

	determinen reglamentariamente. *f) En caso de compatibilizar la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4, cumplir las condiciones establecidas para el acceso y mantenimiento de dicha compatibilidad.* *g) Participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 28.1, en los términos que se establezcan.* *h) Cumplir cualquier otra obligación que pueda establecerse reglamentariamente*
SUSPENSIÓN DEL DERECHO: Art. 14 RDL 20/2020	*1. El derecho al ingreso mínimo vital se suspenderá por las siguientes causas:* *a) Pérdida temporal de alguno de los requisitos exigidos para su reconocimiento.* *b) Incumplimiento temporal por parte de la persona beneficiaria, del titular o de algún miembro de su unidad de convivencia de las obligaciones asumidas al acceder a la prestación.* *c) Cautelarmente en caso de indicios de incumplimiento por parte de la persona beneficiaria, del titular o de algún miembro de su unidad de convivencia de los requisitos establecidos o las obligaciones asumidas al acceder a la prestación, cuando así se resuelva por parte de la entidad gestora. En todo caso, se procederá a la suspensión cautelar en el caso de traslado al extranjero por un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales al año, sin haber comunicado a la entidad gestora con antelación el mismo ni estar debidamente justificado.* *d) Incumplimiento de las condiciones asociadas a la compatibilidad del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia a que se refiere el artículo 8.4, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente.* *e) Cualquier otra causa que se determine reglamentariamente.* *2. La suspensión del derecho al ingreso mínimo vital implicará la suspensión del pago de la prestación a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se produzcan las causas de suspensión o a aquel en el que se tenga conocimiento por la entidad gestora competente y sin perjuicio de la obligación de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas. La suspensión se mantendrá mientras persistan las circunstancias que hubieran dado lugar a la misma.* *Si la suspensión se mantiene durante un año, el derecho a la prestación quedará extinguido.* *3. Desaparecidas las causas que motivaron la suspensión del derecho, se procederá de oficio o a instancia de parte a reanudar el derecho siempre que se mantengan los requisitos que dieron lugar a su reconocimiento. En caso contrario, se procederá a la modificación o extinción del derecho según proceda.* *4. La prestación se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha en que hubieran decaído las causas que motivaron la suspensión*
EXTINCIÓN DEL DERECHO: Art. 15 RDL 20/2020	*1. El derecho a la prestación de ingreso mínimo vital se extinguirá por las siguientes causas:* *a) Fallecimiento de la persona titular. No obstante, cuando se trate de unidades de convivencia, cualquier otro miembro que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 6, podrá presentar una nueva solicitud en el plazo de tres meses a contar desde el día siguiente a la fecha del fallecimiento para el reconocimiento, en su caso, de un nuevo derecho a la prestación en función de la nueva composición de la unidad de convivencia. Los efectos económicos del derecho que pueda corresponder a la unidad de convivencia en función de sus nuevas circunstancias se producirán a partir del día primero del mes siguiente a la fecha del fallecimiento, siempre que se solicite dentro del plazo señalado.* *b) Pérdida definitiva de alguno de los requisitos exigidos para el mantenimiento de la prestación.* *c) Resolución recaída en un procedimiento sancionador, que así lo determine.* *d) Salida del territorio nacional sin comunicación ni justificación a la entidad gestora durante un periodo, continuado o no, superior a noventa días naturales al año.* *e) Renuncia del derecho.* *f) Suspensión de un año en los términos del artículo 14.2.* *g) Incumplimiento reiterado de las condiciones asociadas a la compatibilidad del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica por*

	cuenta propia a que se refiere el artículo 8.4, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente. *h) Cualquier otra causa que se determine reglamentariamente.* *2. La extinción del derecho a la prestación producirá efectos desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que concurran las causas extintivas*
REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS: Art. 17 RDL 20/2020	*1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá revisar de oficio, en perjuicio de los beneficiarios, los actos relativos a la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que dicha revisión se efectúe dentro del plazo máximo de cuatro años desde que se dictó la resolución administrativa que no hubiere sido impugnada. Asimismo, en tal caso podrá de oficio declarar y exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas.* *La entidad gestora, podrá proceder en cualquier momento a la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario, así como a la reclamación de las cantidades que, en su caso, se hubieran percibido indebidamente por tal motivo.* *En supuestos distintos a los indicados en los párrafos anteriores, la revisión en perjuicio de los beneficiarios se efectuará de conformidad con el artículo 146 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.* *2. Cuando mediante resolución se acuerde la extinción o la modificación de la cuantía de la prestación como consecuencia de un cambio en las circunstancias que determinaron su cálculo y no exista derecho a la prestación o el importe a percibir sea inferior al importe percibido, los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a reintegrar las cantidades indebidamente percibidas, mediante el procedimiento establecido en el Real Decreto 148/1996, de 5 de febrero, por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.* *Serán responsables solidarios del reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas los beneficiarios y todas aquellas personas que en virtud de hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos participen en la obtención de una prestación de forma fraudulenta.* *Serán exigibles a todos los responsables solidarios el principal, los recargos e intereses que deban exigirse a ese primer responsable, y todas las costas que se generen para el cobro de la deuda.* *3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario sin pago de la deuda, se aplicarán los correspondientes recargos y comenzará el devengo de intereses de demora, sin perjuicio de que estos últimos solo sean exigibles respecto del período de recaudación ejecutiva. En los supuestos que se determinen reglamentariamente, la entidad gestora podrá acordar compensar la deuda con las mensualidades del ingreso mínimo vital hasta un determinado porcentaje máximo de cada mensualidad*
INFRACCIONES: Art. 34 RDL 20/2020	*1. Las infracciones son consideradas, según su naturaleza, como leves, graves y muy graves.* *2. Son infracciones leves, no proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, cuando de ello no se haya derivado la percepción o conservación indebida de la prestación.* *3. Son infracciones graves:* *a) No proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, cuando de ello se hubiera derivado una percepción indebida, en cuantía mensual, inferior al 50 por ciento de la que le correspondería.* *b) No comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días desde que estos se produzcan, cuando de ello se hubiera derivado una percepción indebida, en cuantía mensual, inferior al 50 por ciento de la que le correspondería.* *c) No cumplir con la obligación de comunicar con carácter previo el desplazamiento al extranjero, cuando el mismo sea por tiempo superior a quince días e inferior a noventa días al año.* *d) La comisión de una tercera infracción leve, siempre que en un plazo de un*

	año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas leves del mismo tipo. *e) El incumplimiento de la obligación de participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los términos que se establezcan.* *f) El incumplimiento de las condiciones asociadas a la compatibilidad de la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4.* *4. Son infracciones muy graves:* *a) No proporcionar la documentación e información precisa en orden a la acreditación de los requisitos y la conservación de la prestación, así como para garantizar la recepción de notificaciones y comunicaciones, cuando de ello se hubiera derivado una percepción indebida, en cuantía mensual, superior al 50 por ciento de la que le correspondería.* *b) No comunicar cualquier cambio o situación que pudiera dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación, en el plazo de treinta días desde que estos se produzcan, cuando de ello se hubiera derivado una percepción indebida, en cuantía mensual, superior al 50 por ciento de la que le correspondería.* *c) El desplazamiento al extranjero, por tiempo superior a noventa días al año, sin haber comunicado ni justificado al Instituto Nacional de la Seguridad Social con carácter previo su salida de España.* *d) Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan o prolongar indebidamente su disfrute, mediante la aportación de datos o documentos falsos.* *e) La comisión de una tercera infracción grave siempre que en un plazo de un año anterior hubiera sido sancionado por dos faltas graves del mismo tipo.* *f) El incumplimiento reiterado de la obligación de participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los términos que se establezcan.* *g) El incumplimiento reiterado de las condiciones asociadas a la compatibilidad de la prestación del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica conforme con lo previsto en el artículo 8.4.* *5. Serán responsables de las infracciones tipificadas en este artículo los beneficiarios de la prestación, los miembros de la unidad de convivencia y aquellas personas que hubiesen cooperado en su comisión mediante una actuación activa u omisiva sin la cual la infracción no se hubiera cometido.* *La concurrencia de varias personas responsables en la comisión de una infracción determinará que queden solidariamente obligadas frente a la administración al reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas*
SANCIONES: Art. 35 RDL 20/2020	*1. Las infracciones leves serán sancionadas con el apercibimiento de la persona infractora.* *2. Las infracciones graves se sancionarán con la pérdida de la prestación por un periodo de hasta tres meses. Cuando las infracciones diesen lugar a la extinción del derecho, la sanción consistirá en el deber de ingresar tres mensualidades de la prestación.* *Cuando la infracción sea la prevista en el apartado 3.c) del artículo anterior, además de devolver el importe de la prestación indebidamente percibida durante el tiempo de estancia en el extranjero, los beneficiarios no podrán solicitar una nueva prestación durante un periodo de tres meses, a contar desde la fecha de la resolución por la que se imponga la sanción.* *3. Las infracciones muy graves se sancionarán con la pérdida de la prestación por un periodo de hasta seis meses. Cuando las infracciones diesen lugar a la extinción del derecho, la sanción consistirá en el deber de ingresar seis mensualidades de la prestación.* *Cuando la infracción sea la prevista en el apartado 4.c) del artículo anterior, además de devolver el importe de la prestación indebidamente percibida durante el tiempo de estancia en el extranjero, los beneficiarios no podrán solicitar una nueva prestación durante un periodo de seis meses, a contar desde la fecha de la resolución por la que se imponga la sanción.* *4. Si dentro de las infracciones graves o muy graves, concurriese alguna de las siguientes actuaciones por parte de cualquier persona beneficiaria del ingreso mínimo vital:* *a) El falseamiento en la declaración de ingresos o patrimonio.* *b) La ocultación fraudulenta de cambios sustanciales que pudieran dar lugar a la modificación, suspensión o extinción de la prestación.* *c) Cualquier otra actuación o situación fraudulenta que den lugar al acceso*

	indebido a la prestación, mantenimiento indebido del derecho a la prestación o aumento indebido de su importe. *Además de la correspondiente sanción y obligación de reintegro de las cantidades indebidamente percibidas, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas a que hubiere lugar, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá decretar la extinción del derecho, así como la imposibilidad de que el sujeto infractor pueda resultar persona beneficiaria en los términos de este real decreto-ley por un periodo de dos años.* *5. Cuando el sujeto infractor haya sido sancionado por infracción muy grave, en virtud de resolución firme en vía administrativa, dentro de los cinco años anteriores a la comisión de una infracción muy grave, se extinguirá la prestación y acarreará la imposibilidad de que el sujeto infractor resulte persona beneficiaria en los términos de este real decreto-ley durante cinco años.* *6. En los términos que se desarrollen reglamentariamente, la imposición de sanciones tendrá en cuenta la graduación de estas considerando, a tal fin, la culpabilidad, negligencia e intencionalidad de la persona infractora, así como la cuantía económica de la prestación económica indebidamente percibida.* *7. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas*
PROCEDIMIENTO SANCIONADOR: Art. 36 RDL 20/2020	*A efectos de la competencia y el procedimiento para la imposición de las sanciones previstas en la presente norma será de aplicación lo establecido para la imposición de sanciones a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.* *En lo no previsto en este real decreto-ley, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto*
INGRESO MÍNIMO VITAL Y PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO: Art. 16, DT 7ª Y DT 1ª RDL 20/2020	***Artículo 16. Incompatibilidad del ingreso mínimo vital con la asignación por hijo o menor a cargo*** *La percepción de la prestación del ingreso mínimo vital será incompatible con la percepción de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, cuando exista identidad de causantes o beneficiarios de esta, sin perjuicio de la posibilidad de ejercer el derecho de opción por una de ellas* ***Disposición transitoria séptima. Integración de la asignación por hijo o menor a cargo en el ingreso mínimo vital.*** *A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley no podrán presentarse nuevas solicitudes para la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento del sistema de la Seguridad Social, que quedará a extinguir, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo tercero. No obstante, los beneficiarios de la prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital que a 31 de diciembre de 2020 no cumplan los requisitos para ser beneficiarios del ingreso mínimo vital podrán ejercer el derecho de opción para volver a la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social.* *A la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, los beneficiarios de la asignación económica por cada hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento continuaran percibiendo dicha prestación hasta que deje de concurrir los requisitos y proceda su extinción.* *Las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma se regirán por la norma vigente al tiempo de su presentación. Las solicitudes presentadas dentro de los treinta días naturales siguientes, en las que la persona solicitante alegue imposibilidad para su presentación, derivada de la suspensión de plazos administrativos establecida en el 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 considerarán presentadas en la fecha que indique que quiso ejercer su derecho y se produjo dicha imposibilidad* ***Disposición transitoria primera. Prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital durante 2020*** *1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconocerá la prestación transitoria de ingreso mínimo vital a los actuales beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo del sistema de la Seguridad Social que, a*

	fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, reúnan los requisitos que se exponen en el apartado siguiente, siempre que el importe de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital sea igual o superior al importe de la asignación económica que viniera percibiendo. *2. Los requisitos para percibir la prestación transitoria serán los siguientes:* *a) Ser beneficiario de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento.* *b) Formar parte de una unidad de convivencia constituida exclusivamente por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo.* *c) Encontrarse la unidad de convivencia referida en el apartado anterior, en situación de vulnerabilidad económica por carecer de patrimonio, rentas o ingresos suficientes, en los términos establecidos en el artículo 8 del presente real decreto-ley.* *d) Que la asignación económica que se perciba, o la suma de todas ellas en el supuesto que sean varias las asignaciones, sea inferior al importe de la prestación de ingreso mínimo vital.* *3. A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra b) del apartado 2, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, previa autorización del Instituto Nacional de Estadística, cederá, sin consentimiento de los interesados, la información relativa a la agrupación de las personas en los hogares que consta en las bases de datos de población disponible que el Instituto Nacional de Estadística cede periódicamente a dicha Agencia Estatal de Administración Tributaria para fines de estudio y análisis. Dicha información solo será utilizada por la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para realizar las actuaciones necesarias que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria.* *La comprobación de la convivencia en el mismo domicilio se efectuará en función de los datos que hubieren sido tenidos en cuenta para el reconocimiento de la asignación económica por hijo a cargo.* *A los exclusivos efectos de la comprobación del cumplimiento de lo previsto en la letra c) del apartado anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social solicitará a la Agencia Estatal de Administración Tributaria y esta le remitirá la información estrictamente necesaria relativa a ingresos y patrimonio de la unidad de convivencia descrita en el apartado b), que permitan determinar los beneficiarios con derecho a prestaciones de ingreso mínimo vital en los términos establecidos en esta disposición transitoria. Dicha información solo será utilizada para la finalidad indicada y el procedimiento de intercambio de información entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Instituto Nacional de la Seguridad Social sin necesidad de recabar el consentimiento de los interesados.* *4. La prestación transitoria de ingreso mínimo vital será incompatible con la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedando esta suspendida durante la vigencia de aquella.* *5. El Instituto Nacional de la Seguridad Social notificará a los beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos en el apartado 2 de esta disposición transitoria la resolución en la que se reconozca el derecho a la prestación transitoria del ingreso mínimo vital, y el derecho de opción entre el percibo de esta prestación y la asignación económica por hijo o menor a cargo que viniera percibiendo.* *6. En el plazo de treinta días naturales a contar desde la notificación de la resolución, el interesado podrá ejercitar su derecho de opción por seguir manteniendo la asignación económica por hijo o menor a cargo. Dicha opción surtirá efectos desde la fecha de efectos económicos de la prestación de ingreso mínimo vital, procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización económica.* *En el supuesto de que no se ejercite el derecho de opción dentro del plazo señalado se entenderá que opta por percibir la prestación transitoria de ingreso mínimo vital.* *7. Si, una vez reconocido el derecho a la prestación transitoria, la unidad de convivencia se modificara, se aplicará lo previsto en el presente real decreto-*

	ley, en cuanto a la obligación de comunicación, cumplimiento de requisitos, y revisión de la cuantía de la prestación. *8. A partir del 1 de enero de 2021 se mantendrá el derecho a la prestación de ingreso mínimo vital reconocido, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2020 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.* *En otro caso, se reanudará el percibo de la asignación económica por hijo o menor a cargo, siempre que se mantengan los requisitos para ser beneficiario de esta prestación.* *9. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo, del sistema de la Seguridad Social, a los que no les hubiera sido notificada la resolución de reconocimiento de la prestación transitoria de ingreso mínimo vital, y cumplieran los requisitos previstos en el apartado 2 de esta disposición transitoria, podrán solicitar su reconocimiento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. La prestación se reconocerá, en su caso, con efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, siempre que se presente dentro de los tres meses siguientes. En otro caso, los efectos económicos serán del día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud.* *10. Asimismo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social podrá, hasta el 31 de diciembre de 2020, reconocer la prestación de ingreso mínimo vital a aquellas personas beneficiarias de alguna de las distintas rentas de inserción o básicas establecidas por las comunidades autónomas, cuando estas comuniquen que consideran que podrían acreditar los requisitos para acceder a la prestación, así como que han obtenido su conformidad para la remisión de sus datos al Instituto Nacional de la Seguridad Social a efectos del reconocimiento de la prestación. Para ello, las comunidades autónomas comunicarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los protocolos telemáticos de intercambio de información habilitados al efecto, comunicarán al referido Instituto los datos necesarios para la identificación de las potenciales personas beneficiarias y la verificación de los requisitos de acceso a la prestación.* *Los expedientes resueltos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se comunicarán a las comunidades autónomas a través de los protocolos informáticos establecidos.* *11. Para la aplicación de esta disposición se podrán comenzar a realizar las operaciones técnicas necesarias para la puesta en marcha de la prestación desde el 29 de mayo de 2020*
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Art. 30 RDL 20/2020	*1. Se crea la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital como órgano de cooperación administrativa para el seguimiento de la aplicación del contenido de este real decreto-ley.* *2. La Comisión de seguimiento estará presidida por el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y estará integrada por el Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, la Subsecretaria de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Secretario de Estado de Derechos Sociales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género o el órgano directivo en quien delegue, los titulares de las consejerías de las comunidades autónomas competentes por razón de la materia y representantes de la administración local. Cuando por razón de los asuntos a tratar no sea precisa la presencia de representantes de las comunidades autónomas o de la administración local, la Comisión podrá constituirse sin aquellos a instancias de su secretario, siendo en estos casos preciso que se informe previamente a los representantes de dichas administraciones y se comunique el contenido del orden del día.* *3. La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:* *a) Evaluación del impacto del ingreso mínimo vital como instrumento para prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad económica, con especial atención a la pobreza infantil.* *b) Evaluación y seguimiento de las propuestas normativas y no normativas en relación con el ingreso mínimo vital y en materia de inclusión que se impulsen por parte del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.* *c) Impulso y seguimiento de los mecanismos de cooperación entre administraciones que procedan en aplicación de este real decreto-ley.* *d) Seguimiento de los sistemas de intercambio de información relativa a las personas solicitantes y las beneficiarias del ingreso mínimo vital que se pongan*

	en marcha. *e) Cooperación para la implantación de la Tarjeta Social Digital.* *f) Evaluación y análisis de las políticas y medidas de inclusión, así como de su impacto en los colectivos vulnerables, e intercambio de mejores prácticas y experiencias, con el fin de maximizar las sinergias de las políticas públicas y de mejorar su eficacia.* *g) Cooperación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en la definición de objetivos de inclusión y en el desarrollo de indicadores de inclusión, de crecimiento inclusivo y de desigualdad para la economía española que puedan ser utilizados para el diseño y toma de decisión de nuevas políticas o la reformulación de las ya existentes, así como de indicadores con los que llevar a cabo la medición, seguimiento y evaluación de los objetivos de inclusión.* *h) Cooperación en la promoción de la incorporación de los indicadores señalados en el apartado anterior en el diseño y evaluación de las políticas y medidas de inclusión.* *i) Cooperación en la explotación de bases de datos de indicadores de inclusión a nivel regional, nacional e internacional para la realización de estudios e informes que incluyan la información necesaria para la toma de decisiones.* *j) Cooperación en la elaboración de las normas reglamentarias en desarrollo de este real decreto-ley y de las normas de otras administraciones que, en su caso, sean enviadas a la Comisión para discusión.* *k) Evaluación y seguimiento de las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del Sello de Inclusión Social al que se refiere la disposición adicional primera y de la evolución en la participación en el mercado laboral de los perceptores del ingreso mínimo vital, en particular de los que se encuentren en los supuestos a que se refiere el artículo 8.4.* *l) Cooperación en los sistemas de evaluación e información de situaciones de necesidad social y en la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social entre las administraciones públicas.* *m) Cualquier otra función que se le atribuya legal o reglamentariamente.* *4. La Comisión de seguimiento podrá crear grupos de trabajo para el ejercicio de sus funciones. En particular, se crearán un grupo de trabajo específico para comunidades autónomas y un grupo de trabajo para entidades locales, para abordar las cuestiones específicas que afectan a cada una de estas administraciones.* *5. La Comisión de seguimiento contará con una Secretaría, que dependerá de la Subsecretaría de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. La Secretaría es el órgano técnico de asistencia, preparación y seguimiento continuo de la actividad de la Comisión de seguimiento y tendrá las siguientes funciones:* *a) La convocatoria, preparación y redacción de las actas de las reuniones de la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital, el seguimiento de los acuerdos que, en su caso, se adopten y la asistencia a sus miembros.* *b) El seguimiento e informe de los actos y disposiciones de las comunidades autónomas en materia de inclusión.* *c) La tramitación de los convenios de colaboración que se suscriban con otros órganos de la Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas y las entidades locales.* *d) La coordinación de los grupos de trabajo que, en su caso, se creen por la Comisión de seguimiento en aplicación de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.* *6. La Comisión de seguimiento se dotará de un reglamento interno donde se especificarán sus reglas de funcionamiento*
CONSEJO CONSULTIVO: Art. 31 RDL 20/2020	*1. Se crea el Consejo consultivo del ingreso mínimo vital, como órgano de consulta y participación con las entidades del Tercer Sector de Acción Social y las organizaciones sindicales y empresariales.* *2. El Consejo consultivo estará presidido por el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y en él participarán, la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, un miembro con rango de director general que designe el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las entidades del Tercer Sector de Acción Social con mayor cobertura en el territorio español.* *3. El Consejo consultivo tendrá las siguientes funciones:*

	a) Asesorar al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en la formulación de propuestas normativas y no normativas en relación con el ingreso mínimo vital y en materia de inclusión. *b) Asesorar a la Comisión de seguimiento del ingreso mínimo vital en el ejercicio de sus funciones.* *c) Asesorar y cooperar con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el lanzamiento de campañas de comunicación relacionadas con el ingreso mínimo vital.* *d) Asesorar y cooperar con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en la implantación de estrategias de inclusión, del Sello de Inclusión Social al que se refiere la disposición adicional primera y de la evolución en la participación en el mercado laboral de los perceptores del ingreso mínimo vital, en particular de los que se encuentren en los supuestos a que se refiere el artículo 8.4.* *e) Cualquier otra función que se le atribuya legal o reglamentariamente.* *4. La participación y la asistencia a sus convocatorias no devengará retribución ni compensación económica alguna.* *5. El Consejo consultivo se dotará de un reglamento interno donde se especificarán sus reglas de funcionamiento*
FINANCIACIÓN: Art. 32 RDL 20/2020	*1. El ingreso mínimo vital, como prestación no contributiva de la Seguridad Social, se financiará de conformidad con lo previsto en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*
CONTROL FINANCIERO: Art. 37 RDL 20/2020	*La modalidad de control ejercida sobre el reconocimiento del derecho y de la obligación de la prestación no contributiva de ingreso mínimo vital será la función interventora y el control financiero permanente de acuerdo con lo establecido en el 147.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.* *Los actos de ordenación y pago material se intervendrán conforme a lo establecido en la sección 5.ª, capítulo IV, Título II del Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social* *NOTA: La DT 4ª prevé las singularidades aplicables al control financiero en el presente año*
RÉGIMEN TRANSITORIO 2020: DT 2ª RDL 20/2020	*Las solicitudes de acceso a la prestación económica podrán presentarse a partir del día 15 de junio de 2020. Si la solicitud se presenta dentro de los tres meses siguientes, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de junio de 2020 siempre que, en esta fecha, se acrediten todos los requisitos para su acceso. En caso de no cumplir los requisitos en la referida fecha los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan los requisitos.* *Si la solicitud se presenta transcurridos tres meses, los efectos económicos se fijarán el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 del presente real decreto-ley*
RÉGIMEN TRANSITORIO EXCEPCIONAL: DT 3ª RDL 20/2020	*Excepcionalmente y cuando no sean beneficiarios de prestaciones o subsidios de desempleo, y a los exclusivos efectos de cómputo de rentas, se podrán presentar solicitudes hasta 31 de diciembre de 2020 en aquellos supuestos de vulnerabilidad económica que se hayan producido durante el año en curso. A efectos de acreditar provisionalmente el cumplimiento del requisito de rentas, se considerarán la parte proporcional de los ingresos que haya tenido la unidad de convivencia durante el tiempo transcurrido del año 2020, siempre y cuando en el ejercicio anterior no supere la mitad de los límites de patrimonio neto establecidos de forma general para las citadas unidades de convivencia y cuyos ingresos no superen en más del 50 por ciento de los límites establecidos para toda la unidad de convivencia en el ejercicio 2019 en los términos establecidos en el presente real decreto-ley. En este supuesto se podrá tomar como referencia de ingresos del año 2020 los datos obrantes en los ficheros y bases de datos de la seguridad social que permitan la verificación de dicha situación, o bien, y en su defecto, lo que figuren en la declaración responsable. En todo caso en el año 2021 se procederá a la regularización de las cuantías abonadas en relación con los datos de promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables de la persona beneficiaria individual o del conjunto de miembros de la unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio 2020 dando lugar, en su caso, a las actuaciones previstas en el artículo 17 del real decreto-ley*

EXENCIÓN EN EL PAGO DE TASAS UNIVERSITARIAS: DT 5ª RDL 20/2020	*1. 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.* *2. Sin perjuicio de las exenciones generales del pago de precios públicos por servicios académicos universitarios, esta exención se aplicará a los beneficiarios de la prestación del ingreso mínimo vital que hayan visto denegada 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.* *3. Reglamentariamente se determinará la compensación a las universidades por la exención del pago de estos precios públicos por servicios académicos*

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE (DF 4ª RDL 20/2020)

PRECEPTO AFECTADO	***ANTERIOR REDACTADO***	***NUEVO REDACTADO***
Artículo 42 Acción protectora del sistema de la Seguridad Social: MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL APARTADO 1	*1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:* *(…)* *c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente*	*1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:* *(…)* *) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente*
Artículo 71 Suministro de información a las entidades gestoras de las prestaciones económicas de la Seguridad Social: MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS a), e), f), g) y h) DEL APARTADO 1 NOTA: Hasta la fecha dicho	*1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a las entidades gestoras de la Seguridad Social:* *a) Por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda y Función Pública o, en su caso, de las comunidades autónomas o de las diputaciones forales, se facilitarán, dentro de cada ejercicio anual, a las entidades gestoras de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas y, a petición de las*	*1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a las entidades gestoras de la Seguridad Social:* *a) Por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda o, en su caso, de las comunidades autónomas o de las diputaciones forales, se facilitarán, dentro de cada ejercicio anual, conforme al artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y normativa foral equivalente, a las entidades gestoras*

artículo no tenía letras g) y h)	*mismas, los datos relativos a los niveles de renta y demás ingresos de los titulares de prestaciones en cuanto determinen el derecho a las mismas, así como de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, siempre que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento, mantenimiento o cuantía de dichas prestaciones a fin de verificar si aquellos cumplen en todo momento las condiciones necesarias para la percepción de las prestaciones y en la cuantía legalmente establecida.*	*de la Seguridad Social responsables de la gestión de las prestaciones económicas y, a petición de las mismas, los datos relativos a los niveles de renta, patrimonio y demás ingresos de los titulares de prestaciones en cuanto determinen el derecho a las mismas, así como de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, siempre que deban tenerse en cuenta para el reconocimiento, mantenimiento o cuantía de dichas prestaciones a fin de verificar si aquellos cumplen en todo momento las condiciones necesarias para la percepción de las prestaciones y en la cuantía legalmente establecida* *(…)*
	También se facilitará por los mismos organismos, a petición de las entidades gestoras de la Seguridad Social, un número de cuenta corriente del interesado para proceder, cuando se reconozca la prestación, a su abono *(…)* *e) El Ministerio del Interior facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos las fechas de vencimiento de los permisos de residencia, sus altas, variaciones o bajas o los cambios de situación y sus efectos, así como los movimientos fronterizos de las personas que tengan derecho a una prestación para cuya percepción sea necesario el cumplimiento del requisito de residencia legal y efectiva en España.*	*e) El Ministerio del Interior facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos las fechas de vencimiento de las autorizaciones de residencia, sus altas, variaciones o bajas o los cambios de situación y sus efectos, así como los movimientos fronterizos de las personas que tengan derecho a una prestación para cuya percepción sea necesario el cumplimiento del requisito de residencia legal y efectiva en España.* *Asimismo, facilitará a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos incorporados en el Documento Nacional de Identidad o en el documento de identificación de extranjero o tarjeta equivalente de las personas cuyos datos tengan trascendencia en procedimientos seguidos ante dichas entidades gestoras.*
	f) Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social facilitarán a las entidades gestoras responsables de la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social los datos que puedan afectar al nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las mismas	*f) Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social facilitarán telemáticamente a las entidades gestoras responsables de la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social los datos que puedan afectar al nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las mismas que sean reconocidas por aquellas.* *g) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales y los organismos competentes de las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social los datos de grado y nivel de dependencia y los datos*

		incluidos en los certificados de discapacidad, que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema de Seguridad Social. *h) Las comunidades autónomas facilitarán a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos relativos a las fechas de reconocimiento y vencimiento de los títulos de familias numerosas, así como los datos relativos a los miembros de la unidad familiar incluidos en los mismos, que puedan guardar relación con el nacimiento, modificación, conservación o extinción del derecho a las prestaciones en cualquier procedimiento, así como con la actualización de la información obrante en las bases de datos del sistema*
Artículo 72 Registro de Prestaciones Sociales Públicas: ADICIÓN DE UNA NUEVA LETRA ñ) EN EL APARTADO 2	*2. El Registro de Prestaciones Sociales Públicas integrará las prestaciones sociales públicas de carácter económico, destinadas a personas o familias, que se relacionan a continuación:* *a) Las pensiones abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.* *b) Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales de la Seguridad Social y, en general, cualesquiera otras abonadas por las entidades gestoras y colaboradoras del sistema de la Seguridad Social, en cuanto estén financiadas con recursos públicos.* *c) Las pensiones abonadas por aquellas entidades que actúan como sustitutorias de las entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social, a que se refiere el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las entidades de previsión social que actúan como sustitutorias de las correspondientes entidades gestoras del Régimen General o de los regímenes especiales de la Seguridad Social.* *d) Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.* *e) Las pensiones abonadas por el Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por los Fondos Especiales del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General*	*2. El Registro de Prestaciones Sociales Públicas integrará las prestaciones sociales públicas de carácter económico, destinadas a personas o familias, que se relacionan a continuación:* *a) Las pensiones abonadas por el Régimen de Clases Pasivas del Estado y, en general, las abonadas con cargo a créditos de la Sección 07 del Presupuesto de Gastos del Estado.* *b) Las pensiones abonadas por el Régimen General y los regímenes especiales de la Seguridad Social y, en general, cualesquiera otras abonadas por las entidades gestoras y colaboradoras del sistema de la Seguridad Social, en cuanto estén financiadas con recursos públicos.* *c) Las pensiones abonadas por aquellas entidades que actúan como sustitutorias de las entidades gestoras del sistema de la Seguridad Social, a que se refiere el Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se dictan normas de aplicación a las entidades de previsión social que actúan como sustitutorias de las correspondientes entidades gestoras del Régimen General o de los regímenes especiales de la Seguridad Social.* *d) Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.* *e) Las pensiones abonadas por el Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por los Fondos Especiales del Instituto Social de las Fuerzas Armadas y de la Mutualidad General Judicial y también, en su caso, por estas*

	Judicial y también, en su caso, por estas Mutualidades Generales, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social. *f) Las pensiones abonadas por el sistema o regímenes de previsión de las comunidades autónomas, las corporaciones locales y por los propios entes.* *g) Las pensiones abonadas por las mutualidades, montepíos o entidades de previsión social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.* *h) Las pensiones abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, comunidades autónomas, corporaciones locales u organismos autónomos de uno y otras, bien directamente, bien mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta cualquiera que sea la naturaleza jurídica de esta, o por las mutualidades o entidades de previsión de aquellas, en las cuales las aportaciones directas de los causantes de la prestación no sean suficientes para la cobertura de las prestaciones a sus beneficiarios y su financiación se complemente con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.* *i) Las pensiones abonadas por la Administración del Estado o las comunidades autónomas en virtud de la Ley 45/1960, de 21 de julio, de Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de ayudas del Fondo Nacional de Asistencia Social a ancianos y a enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.* *j) Los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuya percepción se mantenga conforme a lo previsto en la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.* *k) Las prestaciones económicas abonadas en virtud del Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los*	*Mutualidades Generales, así como las abonadas por el Fondo Especial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.* *f) Las pensiones abonadas por el sistema o regímenes de previsión de las comunidades autónomas, las corporaciones locales y por los propios entes.* *g) Las pensiones abonadas por las mutualidades, montepíos o entidades de previsión social que se financien en todo o en parte con recursos públicos.* *h) Las pensiones abonadas por empresas o sociedades con participación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital del Estado, comunidades autónomas, corporaciones locales u organismos autónomos de uno y otras, bien directamente, bien mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguro con una institución distinta cualquiera que sea la naturaleza jurídica de esta, o por las mutualidades o entidades de previsión de aquellas, en las cuales las aportaciones directas de los causantes de la prestación no sean suficientes para la cobertura de las prestaciones a sus beneficiarios y su financiación se complemente con recursos públicos, incluidos los de la propia empresa o sociedad.* *i) Las pensiones abonadas por la Administración del Estado o las comunidades autónomas en virtud de la Ley 45/1960, de 21 de julio, de Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, y del Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de ayudas del Fondo Nacional de Asistencia Social a ancianos y a enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.* *j) Los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de ayuda por tercera persona previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuya percepción se mantenga conforme a lo previsto en la disposición transitoria única del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.* *k) Las prestaciones económicas abonadas en virtud del Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles, así como del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se*

	emigrantes españoles, así como del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados. *l) Los subsidios de desempleo en favor de trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, así como los de mayores de cincuenta y dos cuya percepción se mantenga.* *m) Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.* *n) La prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la prestación económica de asistencia personalizada, reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*	*regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados.* *l) Los subsidios de desempleo en favor de trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, así como los de mayores de cincuenta y dos cuya percepción se mantenga.* *m) Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.* *n) La prestación económica vinculada al servicio, la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y la prestación económica de asistencia personalizada, reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* *ñ) La prestación económica de la Seguridad Social, de naturaleza no contributiva, de ingreso mínimo vital*
Artículo 109 Recursos generales: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 3	*3. A los efectos previstos en el apartado anterior, la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social será la siguiente:* *(…)* *1.ª Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.* *2.ª Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.* *3.ª El subsidio por maternidad regulado en los artículos 181 y 182 de esta ley.* *4.ª Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.* *5.ª Las prestaciones familiares reguladas en el capítulo I del título VI*	*3. A los efectos previstos en el apartado anterior, la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social será la siguiente:* *(…)* *1.ª Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.* *2.ª Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.* *3.ª El subsidio por maternidad regulado en los artículos 181 y 182 de esta ley.* *4.ª Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.* *5.ª Las prestaciones familiares reguladas en el capítulo I del título VI* *6.ª El ingreso mínimo vital*
MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 351 A 353	***Artículo 351 Enumeración*** *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:* *a) Una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años o mayor de dicha edad y que esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.*	***Artículo 351. Enumeración.*** *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, consistirán en:* *a) Una asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años de edad y afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento, o mayor de dicha edad cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento, a cargo del beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos*

	El causante no perderá la condición de hijo o de menor a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena siempre que continúe viviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por cien del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual. *Tal condición se mantendrá aunque la afiliación del causante como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquel en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación.* *b) Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.* *c) Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.* ***Artículo 352 Beneficiarios*** *1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes:* *a) Residan legalmente en territorio español.* *b) Tengan a su cargo hijos o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción en quienes concurran las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo anterior y que residan en territorio español.* *En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores que tenga a su cargo.* *c) No perciban ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Dicha cuantía contemplará un incremento del 15 por ciento por cada hijo o menor a cargo, a partir del segundo, este incluido.* *No obstante lo anterior, si se trata de personas que forman parte de familias numerosas de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, también tendrán derecho a la indicada asignación económica por hijo a cargo si sus ingresos anuales no son superiores al importe que a tales efectos establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los*	*requisitos.* *El causante no perderá la condición de hijo o de menor a cargo por el mero hecho de realizar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena siempre que continúe viviendo con el beneficiario de la prestación y que los ingresos anuales del causante, en concepto de rendimientos del trabajo, no superen el 100 por cien del salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.* *Tal condición se mantendrá aunque la afiliación del causante como trabajador suponga su encuadramiento en un régimen de Seguridad Social distinto a aquel en el que esté afiliado el beneficiario de la prestación.* *b) Una prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.* *c) Una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples.* ***Artículo 352. Beneficiarios.*** *1. Tendrán derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo quienes:* *a) Residan legalmente en territorio español.* *b) Tengan a su cargo hijos o menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción en quienes concurran las circunstancias señaladas en la letra a) del artículo anterior y que residan en territorio español.* *En los casos de separación judicial o divorcio, el derecho al percibo de la asignación se conservará para el padre o la madre por los hijos o menores que tenga a su cargo.*

	supuestos en que concurran tres hijos a cargo, incrementándose en la cuantía que igualmente establezca dicha Ley por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido. *En el supuesto de convivencia de ambos progenitores, si la suma de los ingresos de ambos superase los límites de ingresos establecidos en los párrafos anteriores, no se reconocerá la condición de beneficiario a ninguno de ellos. Igual regla se aplicará en los supuestos en que el acogimiento familiar permanente o la guarda con fines de adopción, se haya constituido por dos personas que formen una misma unidad familiar.* *Los límites de ingresos anuales a que se refieren los dos primeros párrafos se actualizarán anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, respecto de la cuantía establecida en el ejercicio anterior, al menos, en el mismo porcentaje que en dicha Ley se establezca como incremento general de las pensiones contributivas de la Seguridad Social.* *No obstante, también podrán ser beneficiarios de las asignaciones económicas por hijo o menor a cargo, quienes perciban ingresos anuales por cualquier naturaleza que, superando la cifra indicada en los párrafos anteriores, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo o menor por el número de hijos o menores a cargo de los beneficiarios. En tales casos, la cuantía anual de la asignación será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos por el beneficiario y la cifra resultante de aplicar lo dispuesto en el párrafo anterior. Dicha cuantía será distribuida entre los hijos o menores a cargo del beneficiario y las mensualidades a que, dentro de cada ejercicio económico, se tenga derecho a la asignación.* *No se reconocerá la asignación económica por hijo o menor a cargo cuando la diferencia a que se refiere el párrafo anterior sea inferior al importe mensual de la asignación, por cada hijo o menor a cargo sin discapacidad, prevista en el artículo 353.1.* *Letra c) del número 1 del artículo 352 redactada por el apartado tres de la disposición final cuadragésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 («B.O.E.» 4 julio).Vigencia: 5 julio 2018Efectos /*	

	Aplicación: 5 julio 2018 *d) No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.* *2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres:* *a) Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciocho años o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.* *b) Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.* *c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar serán beneficiarios de las asignaciones que en razón de ellos corresponderían a sus padres.* *Cuando se trate de menores sin discapacidad, será requisito indispensable que sus ingresos anuales, incluida, en su caso, la pensión de orfandad, no superen el límite establecido en el apartado 1.c).* *3. En los supuestos de hijos o menores a cargo con discapacidad, no se exigirá límite de recursos económicos a efectos del reconocimiento de la condición de beneficiario.* ***Artículo 353 Cuantía de las asignaciones*** *1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el artículo 351.a) se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *2. En dicha Ley, además de la cuantía general, se establecerán otras cuantías específicas para cada uno de los siguientes supuestos:* *a) Hijo o menor a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.* *b) Hijo a cargo mayor de dieciocho años con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.* *c) Hijo a cargo mayor de dieciocho años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para*	*c) No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.* *2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres:* *a) Los huérfanos de padre y madre, menores de dieciocho años o mayores de dicha edad y que sean personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.* *b) Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.* *c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar serán beneficiarios de las asignaciones que en razón de ellos corresponderían a sus padres.* ***Artículo 353. Cuantía de las asignaciones.*** *1. La cuantía de la asignación económica a que se refiere el artículo 351.a) se fijará, en su importe anual, en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado.* *2. En dicha Ley, además de la cuantía general, se establecerá otra cuantía específica en el supuesto de hijo a cargo mayor de dieciocho años, con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos*

	realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos	

MODIFICACIÓN DE LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018 (DF 5ª RDL 20/2020)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Disposición adicional centésima cuadragésima primera. Creación de la Tarjeta Social Universal: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*Uno. Se crea la Tarjeta Social Universal como sistema de información, al objeto de mejorar y coordinar las políticas de protección social impulsadas por las diferentes administraciones públicas. La participación de las Administraciones Públicas en el citado sistema será voluntaria sin perjuicio de que en todo caso deba transmitirse la información que actualmente conforma el RPSP.* *El sistema de Tarjeta Social Universal se destinará a los siguientes usos:* *– La gestión de los datos identificativos de las prestaciones sociales públicas de contenido económico y situaciones subjetivas incluidas en su ámbito de aplicación y de sus beneficiarios, mediante la formación de un banco de datos automatizado.* *– El conocimiento coordinado y la cesión de datos entre las entidades y organismos afectados, con el fin de facilitar el reconocimiento y supervisión de las prestaciones sociales públicas por ellos gestionadas.* *– El acceso y la consulta de las administraciones públicas y otras entidades del sector público integradas en el sistema que gestionen prestaciones sociales públicas de contenido económico.* *– La explotación estadística con la finalidad de elaborar estudios económicos encaminados a la mejora de las políticas sociales públicas.* *Dos. La Tarjeta Social Universal incluirá la información actualizada correspondiente a todas las prestaciones sociales contributivas, no contributivas y asistenciales, de contenido económico, financiadas con cargo a recursos de carácter público, y además recogerá una información paramétrica y actualizada sobre las situaciones subjetivas previstas en el apartado 4 de esta disposición adicional, y ofrecerá, en base a dicha información, funcionalidades y utilidades a las distintas administraciones públicas y a los ciudadanos.* *Reglamentariamente se regulará el procedimiento para que los ciudadanos puedan utilizar las*	*Uno. Se crea la Tarjeta Social Digital, con el objetivo de mejorar y coordinar las políticas de protección social impulsadas por las diferentes administraciones públicas.* *La Tarjeta Social Digital se destinará a los siguientes usos:* *a) La gestión de los datos identificativos de las prestaciones sociales públicas de contenido económico y situaciones subjetivas incluidas en su ámbito de aplicación y de sus beneficiarios, mediante la formación de un banco de datos automatizado.* *b) El conocimiento coordinado y la cesión de datos entre las entidades y organismos afectados, con el fin de facilitar el reconocimiento y supervisión de las prestaciones sociales públicas por ellos gestionadas.* *c) El acceso y la consulta de las administraciones públicas y otras entidades del sector público integradas en el sistema que gestionen prestaciones sociales públicas de contenido económico.* *d) La explotación estadística con la finalidad de elaborar estudios y formular análisis encaminados a la mejora de las políticas sociales públicas.* *Dos. La Tarjeta Social Digital incluirá la información actualizada correspondiente a todas las prestaciones sociales contributivas, no contributivas y asistenciales, de contenido económico, financiadas con cargo a recursos de carácter público, y además recogerá una información sobre las situaciones subjetivas previstas en el apartado Cuatro de esta disposición adicional, y ofrecerá, en base a dicha información, funcionalidades y utilidades a las distintas administraciones públicas y a los ciudadanos.* *Reglamentariamente se regulará el procedimiento para que los*

	funcionalidades y utilidades del sistema con el objetivo de beneficiarse de servicios o productos ofrecidos por empresas a los titulares de las prestaciones sociales públicas y situaciones subjetivas incorporadas al mismo. *Tres. Se atribuye al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la administración, la gestión y el mantenimiento del registro y del sistema informático que dará soporte a la Tarjeta Social Universal y las funcionalidades inherentes a la misma, con arreglo a las prescripciones contenidas en esta disposición adicional y en sus normas de desarrollo reglamentario.* *Cuatro. Las administraciones públicas, entidades y organismos y empresas públicas responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas de contenido económico enumeradas en el apartado Dos, que se hayan incorporado a la Tarjeta Social Universal, quedan obligados a facilitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información actualizada correspondiente a los datos identificativos de los titulares de las prestaciones económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el reconocimiento y mantenimiento del derecho a aquéllas, de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, y los importes y clases de las prestaciones abonadas y la fecha de efectos de su concesión o reconocimiento.* *Los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda y Función Pública o, en su caso, de las diputaciones forales, dentro de cada ejercicio anual, facilitarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social información relativa a los niveles de renta de los ciudadanos afectados.* *A su vez, las administraciones públicas, entidades y organismos con*	*ciudadanos puedan utilizar las funcionalidades y utilidades de la Tarjeta Social Digital.* *Tres. Se atribuye al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la administración, la gestión y el mantenimiento del registro y del sistema informático que dará soporte a la Tarjeta Social Digital y las funcionalidades inherentes a la misma, con arreglo a las prescripciones contenidas en esta disposición adicional y en sus normas de desarrollo reglamentario.* *Cuatro. Las administraciones públicas, entidades y organismos y empresas públicas responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas de contenido económico enumeradas en el apartado Dos facilitarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información actualizada correspondiente a los datos identificativos de los titulares de las prestaciones económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el reconocimiento y mantenimiento del derecho a aquellas, de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de las unidades familiares, y los importes y clases de las prestaciones abonadas y la fecha de efectos de su concesión o reconocimiento.* *Los organismos competentes dependientes del Ministerio de Hacienda o, en su caso, de las administraciones tributarias forales, dentro de cada ejercicio anual y conforme al artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, y la normativa foral equivalente, están obligadas a suministrar al Instituto Nacional de la Seguridad Social información relativa a los niveles de renta de los ciudadanos afectados que se beneficien de prestaciones sociales públicas de contenido económico, para lo cual dicho Instituto remitirá el fichero de beneficiarios a la administración tributaria que corresponda en cada caso para que por esta se incluya para cada perceptor su nivel de renta.* *A su vez, las administraciones*

	competencias en materia de discapacidad, dependencia, demanda de empleo, familia numerosa, garantía juvenil, condición de autónomo y cualquier otra situación subjetiva relevante, que así se determine reglamentariamente, y que se hayan incorporado a la Tarjeta Social Universal, facilitarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información actualizada sobre estas situaciones en relación con los ciudadanos incluidos en Tarjeta Social Universal. *El Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Intervención General de la Administración del Estado acordarán mecanismos de colaboración para que la información contenida en la Tarjeta Social Universal y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones sea consistente. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento que permita el intercambio recíproco de datos referentes exclusivamente a las subvenciones.* *Cinco. Las administraciones públicas, entidades y organismos responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas definidas en el apartado Dos que se incorporen al sistema de Tarjeta Social Universal tendrán acceso a toda la información sobre las prestaciones económicas públicas que perciben los ciudadanos, para el reconocimiento y supervisión de las prestaciones sociales públicas por ellos gestionadas. Asimismo, el ciudadano tendrá acceso a toda la información que sobre su persona obre en el sistema de información de Tarjeta Social Universal, en los términos que se establezcan reglamentariamente.* *Seis. El tratamiento de datos previsto en el sistema de Tarjeta Social Universal se basa en el interés público que persigue el tener un sistema integrado en el que se recojan todas las prestaciones sociales públicas de contenido económico y situaciones subjetivas consideradas y que afecten a los ciudadanos. La información contenida en el sistema se someterá a la normativa vigente en materia de protección de datos de las personas físicas.* *Siete. Las prestaciones sociales públicas de carácter económico definidas en el apartado 2, se incorporarán de forma gradual al sistema de información de la Tarjeta Social Universal de acuerdo con los plazos, requisitos y procedimientos que se establezcan mediante norma reglamentaria.* *Ocho. Una comisión integrada por*	*públicas, entidades y organismos con competencias de gestión o de coordinación estatal en materia de discapacidad, dependencia, demanda de empleo, familia numerosa y cualquier otra situación subjetiva relevante, que así se determine reglamentariamente, facilitarán al Instituto Nacional de la Seguridad Social la información actualizada sobre estas situaciones en relación con todos los ciudadanos afectados.* *Las anteriores previsiones se desarrollarán con arreglo al principio de cooperación entre administraciones públicas al servicio del interés general.* *Cinco. Las administraciones públicas, entidades y organismos responsables de la gestión de las prestaciones sociales públicas definidas en el apartado Dos tendrán acceso a toda la información de la Tarjeta Social Digital. Asimismo, el ciudadano tendrá acceso a toda la información registrada sobre su persona en la Tarjeta Social Digital.* *Seis. El tratamiento de datos previsto en la Tarjeta Social Digital se basa en el interés público que representa disponer de un sistema informático integrado en el que se recojan todas las prestaciones sociales públicas de contenido económico y situaciones subjetivas relevantes que afecten a los ciudadanos. La información contenida en la Tarjeta se someterá a la normativa vigente en materia de protección de datos de las personas físicas.* *Siete. Las prestaciones sociales públicas de carácter económico definidas en el apartado Dos, se incorporarán de forma gradual a la Tarjeta Social Digital de acuerdo con los plazos, requisitos y procedimientos que se establezcan mediante norma reglamentaria.*

	representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la Administración Local, de las empresas públicas responsables de prestaciones sociales públicas incluidas en el sistema de Tarjeta Social Universal y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal velará por el correcto funcionamiento del sistema. Deberá reunirse por lo menos una vez al año y su composición y funcionamiento se determinará por Real Decreto. Igualmente podrán constituirse comisiones de seguimiento en el ámbito de cada comunidad autónoma. Nueve. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta disposición adicional, informada la Conferencia sectorial correspondiente.	*Ocho. Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta disposición adicional*
Disposición transitoria tercera. Registro de Prestaciones Sociales Públicas	*El Registro de Prestaciones Sociales Públicas, constituido en el Instituto Nacional de la Seguridad Social y gestionado por el mismo, se mantendrá en vigor en los términos previstos en el artículo 72 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo, dando servicio a las entidades, organismos y empresas incluidas en el Catálogo a que se refiere el artículo 9 del citado Real Decreto, hasta la fecha que se determine en la norma reglamentaria que, en desarrollo de la disposición adicional centésima cuadragésima primera de la presente Ley, regule la Tarjeta Social Universal.* *A partir de su puesta en funcionamiento, quedará integrado en la Tarjeta Social Universal el contenido del actual Registro de Prestaciones Sociales Públicas, regulado por el artículo 72 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y por el Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo*	*El Registro de Prestaciones Sociales Públicas, constituido en el Instituto Nacional de la Seguridad Social y gestionado por el mismo, se mantendrá en vigor en los términos previstos en el artículo 72 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como en el Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo, dando servicio a las entidades, organismos y empresas incluidas en el catálogo a que se refiere el artículo 9 del citado real decreto, hasta la fecha que se determine en la norma reglamentaria que, en desarrollo de la disposición adicional centésima cuadragésima primera de la presente ley, regule la Tarjeta Social Digital.* *A partir de su puesta en funcionamiento, quedará integrado en la Tarjeta Social Digital el contenido del actual Registro de Prestaciones Sociales Públicas, regulado por el artículo 72 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y por el Real Decreto 397/1996, de 1 de marzo*
ENTRADA EN VIGOR: DF 11ª RDL 20/2020: 1 de junio	*El presente real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*	

3.5 ACTOS DE COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

Desde diversas instancias patronales se ha venido reclamando la exención de cotizaciones a lo largo de la actual crisis sanitaria. La posibilidad de llevar a término esa propuesta es remota, teniendo en cuenta que el régimen de prestaciones y subsidios por la legislación extraordinaria va a incrementar notablemente las ya diezmadas arcas de la Seguridad Social (lo que explica que la DA 9ª RDL 11/2020, modificada por la DF 3ª 2 RDL 13/2020, haya excluido a la Seguridad Social del aplazamiento de pagos tributarios del art. 33 RDL 8/2020, que sí se ha aplicado a otras actividades recaudatorias públicas). Sin embargo, el legislador, consciente de la difícil situación económica por la que atraviesan la mayoría de empresas ha adoptado medidas alternativas para mitigarla en parte. Entre otras disposiciones (como la exoneración de cuotas en ERTES por fuerza mayor o la exención de cuotas para las personas autónomas beneficiarias de la prestación por cese de actividad, ya analizadas) se ha reconocido la posibilidad de aplazamiento y se ha flexibilizado el régimen jurídico de las moratorias; a lo cabe añadir que en el sector de turismo de temporada se han introducido bonificaciones.

Por otra parte, cabe señalar que art. 25 RDL 15/2020 contempla que a los trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2019 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2020 una reducción del 19,11 por ciento desde el uno de enero de 2020, con el objetivo –conforme a la exposición de motivos de dicha norma- de facilitar "*el cumplimiento de la obligación de pago de la cotización a la Seguridad Social que han de afrontar los trabajadores agrarios por cuenta ajena que se encuentren en situación de inactividad, teniendo en cuenta tanto el incremento anual de esa cotización como el aumento del número de trabajadores que han pasado a la referida situación en el sector agrario, a consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19*".

a) Moratorias de las cotizaciones

Esta medida, en relación al art. 37 RD 1415/2014, se regula en el art. 34 RDL 11/2020 (modificado por la DA 3ª RDL 13/2020) y ha tenido un concreto desarrollo por la Orden ISM/371/2020 en los siguientes términos:

- Duración y condiciones de la moratoria: podrá demorarse el ingreso de las cuotas hasta seis meses, sin intereses.
- Ámbito subjetivo: empresas y personas autónomas incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social que desarrollen su actividad integrada en alguna de los siguientes códigos CNAE-2009: 119 (Otros cultivos no perennes), 129 (Otros cultivos perennes), 1812 (Otras actividades de impresión y artes gráficas), 2512 (Fabricación de carpintería metálica), 4322 (Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado), 4332 (Instalación de carpintería), 4711 (Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco), 4719 (Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados), 4724 (Comercio al por menor de pan y productos de

panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados), 7311 (Agencias de publicidad), 8623 (Actividades odontológicas), 9602 (Peluquería y otros tratamientos de belleza).
Se excluyen: a) los códigos de cotización de los trabajadores con exenciones en el pago de la aportación empresarial; y b) las empresas que estén incursas en un ERTE por fuerza mayor del art. 22 RDL 8/2020 (al no existir durante su vigencia obligación de pago empresarial de cuotas, conforme al art. 24 de dicha norma)

- Aportaciones empresariales a la Seguridad Social integradas en la moratoria: incluye la cotización ordinaria y los conceptos de recaudación conjunta, así como las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomo
- Ámbito temporal: la medida es aplicable a los períodos de devengo de abril a junio 2020, salvo en el caso de personas autónomas, en que el opera de mayo a junio del mismo año
- Plazo para solicitarla: los 10 primeros días naturales posteriores al plazo reglamentario de ingreso correspondiente a cada período de devengo durante los meses de aplicación.
- Procedimiento: debe formularse la oportuna petición individualizada por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores respecto de los que se solicita la moratoria a través del Sistema RED (habilitándose a dichos efectos a quién esté autorizando para su uso en nombre la sociedad o persona afectada, conforme a la DA 16ª RDL 11/2020), aunque las personas autónomas también podrán efectuarla mediante los medios electrónicos habilitados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Se prevé la posibilidad de que la TGSS ponga a disposición medios alternativos. En el formulario de solicitud accesible en la web de la Seguridad Social se refiere la documentación a aportar.
  La concesión de la moratoria se comunicará por la TGSS en los tres meses siguientes a través de medios electrónicos, con efectos retroactivos.
- Régimen sancionador: se prevé la imposición de sanciones administrativas en aplicación de la LISOS en el caso que la solicitud "*contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados*", indicándose que tendrá la condición falsedad o incorrección el desarrollo de "*una actividad económica falsa o incorrecta*", así como aquellos otros datos que no se adecuen a los condicionantes subjetivos de aplicación.
  La concesión indebida de la moratoria por alguno de dichos incumplimientos dará lugar a la revisión de oficio de la resolución, debiendo proceder la empresa o la persona autónoma a liquidar las cuotas correspondientes, con los correspondientes recargos o intereses conforme al Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, "*sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda*"

En el Boletín 8/20 de la TGSS se recogen los criterios a seguir en las solicitudes de moratorias y aplazamientos[24].

b) Aplazamiento del pago de deudas

Dicha posibilidad está regulada en el art. 35 RDL 11/2020 (modificado por la DF 10 RDL 15/2020) en la forma siguiente:

- Condiciones del aplazamiento: amortización de la deuda mediante pagos mensuales en un plazo de cuatro meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que se haya generado, con un máximo de 12 mensualidades. Se aplica un interés del 0,5 % en lugar del interés por demora del interés general del dinero de los arts. 23.5 LGSS y 34 RD 1415/2004.
- Ámbito subjetivo: las empresas y las personas trabajadoras por cuenta propia dadas de alta en cualquier régimen de la Seguridad, siempre que no gocen de un aplazamiento previo.
- Ámbito temporal: cuotas correspondientes a los meses de abril a junio de 2020
- Plazo para solicitarlo: los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso
- Tramitación: por lo que hace al procedimiento a seguir apenas nada dice el respecto el art. 35 RDL 11/2020, al margen de la posibilidad de que las personas autorizadas para el uso del Sistema RED puedan ejercer la solicitud en nombre de los afectados (lo que se reitera en la DA 16ª del mismo precepto) .

  Esa anomia comporta que, lógicamente, en materia de procedimiento deba estarse al contenido que al respecto se contempla en el art. 23 LGSS y en el art. 35 RD 1415/2014. Habrá que recurrir a este último reglamento en cuanto a las reglas generales de aplicación, los tipos de deudas susceptibles de aplazamiento y el régimen jurídico de garantías y los incumplimientos (arts. 31, 32, 33, 34 y 36 RD 1415/2004, respectivamente). En todo caso, hay que tener en cuenta que la Resolución de 6 de abril de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social ha incrementado el umbral de las cuantías establecidas en la Resolución de 16 de julio de 2004 y de la cuantía de las deudas para las que no resulta necesaria la constitución de garantías, en cuanto a los organismos decisorios de la TGSS.

  La concesión del aplazamiento se efectuará mediante una única resolución "*con independencia de los meses que comprenda*".
- Efectos de la solicitud: se suspenden el procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas y la empresa o la persona autónoma será considerada "*al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución*".
- Incompatibilidad: no puede gozarse conjuntamente con la moratoria de pago del art. 34 RDL 11/2020. En caso que se haya reconocido aquélla la petición de aplazamiento se tendrá de oficio por no presentada.

[24] .- Accesible en: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c6f53889-a973-43f6-bc39-581472b19155/BNR+8-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

c) Bonificaciones de cuotas en el sector del turismo

El art. 13 RDL 7/2020 (modificado por la DA 3ª RDL 11/2020) prevé una bonificación del 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, con los siguientes condicionantes:

- Ámbito subjetivo: empresas privadas (no, públicas) que realicen su actividad en el sector turístico, incluyendo el comercio y la hostelería "*siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector*".
- Ámbito temporal: dichas empresas han de llevar a cabo su actividad productiva en los meses comprendidos entre febrero y junio
- Tipo de contrato laboral: la medida se aplica únicamente a los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que presten sus servicios para dichas empresas y en esos períodos de tiempo.
- Vigencia: del 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2020
- Exclusiones: durante los meses de febrero y marzo no se aplica a las Illes Balears y a Canarias, en tanto que en dichas comunidades autónomas estaba en vigor el sistema de bonificaciones del RD 12/2019 (efectos de la insolvencia de Thomas Cook)

COMPENDIO NORMATIVO

MORATORIA EN LAS COTIZACIONES: Art. 34 RDL 11/2020 (MODIFICADO POR LA DA 3ª RDL 13/2020) y Orden ISM/371/2020	*1. Se 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, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán mediante Orden del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. La moratoria, en los casos que sea concedida, afectará al pago de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta y a las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyo período de devengo, en el caso de las empresas esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020 y, en el caso de los trabajadores por cuenta propia entre mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se encuentren suspendidas con ocasión del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo* *2. Las solicitudes de moratoria deberán presentarse, en el caso de empresas, 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, y en el caso de los trabajadores por cuenta propia a través del citado Sistema RED o por los medios electrónicos disponibles en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SEDESS).* *Las empresas deberán presentar solicitudes individualizadas por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores respecto de los que se solicita la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.* *La Tesorería General de la Seguridad Social podrá habilitar cualquier otro medio electrónico distinto al Sistema RED o SEDESS para que se efectúe la solicitud.* *A estos efectos, la comunicación, a través de los medios indicados, de la identificación del código de cuenta de cotización y del período de devengo objeto de la moratoria, tendrá la consideración de solicitud de esta.* *3. Las solicitudes de moratoria deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo señalados en el apartado primero, sin que en ningún caso proceda la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a dicha solicitud.* *4. La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los tres meses*

	siguientes al de la solicitud, a través de los medios señalados en el apartado segundo de este artículo. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud. *5. Esta moratoria no será de aplicación 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, regulada en el 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, como consecuencia de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor a que se refiere dicho artículo.* *6. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por las empresas, o por los trabajadores por cuenta propia, que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.* *Se considerará a estos efectos como falsedad o incorrección haber comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social en la solicitud de inscripción como empresa, o en el alta del trabajador en el correspondiente Régimen Especial, o en variación de datos posterior a la inscripción, o al alta, una actividad económica falsa o incorrecta, así como aquellos otros datos que determinen la existencia de las condiciones y requisitos a los que se refiere el apartado primero.* *El reconocimiento indebido de moratorias como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el párrafo anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de la moratoria. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa, o el trabajador por cuenta propia, resultarán de aplicación a las cuotas a las que se hubiese aplicado indebidamente la moratoria el correspondiente recargo e intereses, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social* *DESARROLLO DE ACTIVIDADES A LAS QUE SE APLICA LA MORATORIA: Orden ISM/371/2020*
APLAZAMIENTO PAGO DE DEUDAS: Art. 35 RDL 11/2020 (modificado por DF 10 RDL 15/2020)	*1. Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social o los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, pero con las siguientes particularidades:* *1.ª Será 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *2.ª Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso anteriormente señalados.* *3.ª El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total de 12 mensualidades.* *4.ª La solicitud de este aplazamiento determinará la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas por el mismo y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.* *2. El aplazamiento a que se refiere el presente artículo será incompatible con la moratoria regulada en el artículo anterior. Las solicitudes de aplazamiento por periodos respecto de los que también se haya solicitado la citada moratoria se tendrán por no presentadas, si al solicitante se le ha concedido esta última*
USO DEL PROGRAMA RED A EFECTOS DE SOLICITUD DE MORATORIAS Y APLAZAMIENTOS:	*Los autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado por la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, estarán habilitados para efectuar por medios electrónicos las solicitudes y demás trámites correspondientes a los aplazamientos en el pago de deudas, las moratorias en el pago de cotizaciones y las devoluciones de ingresos indebidos con la Seguridad Social correspondientes*

DA 16ª RDL 11/2020	*a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar en cuyo nombre actúen.* *La habilitación a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse a otras actuaciones que se determinen mediante resolución del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social*
MODIFICACIÓN DE CRITERIOS ANTERIORES EN MATERIA DE APLAZAMIENTOS: Resolución de 6 de abril de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social	- *Se incrementa el umbral de las cuantías establecidas en la Resolución de 16 de julio de 2004 en cuanto a los organismos decisorios de la TGSS* - *Se incrementa la cuantía de las deudas para las que no resulta necesaria la constitución de garantías, fijadas en el artículo 33.4.b) del Real Decreto 1415/2004 (Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social)*
LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS PARA EL PAGO DE DEUDAS, ACUERDOS DE APLAZAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO Y DILIGENCIAS DE EMBARGO NO SON APLICABLES AL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: DA 9ª RDL 11/2020 (MODIFICADA POR DF 3ª DOS RDL 13/2020), EN RELACIÓN AL ART. 33 RDL 8/2020	*Lo previsto en el artículo 33 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, para las deudas tributarias, resultará de aplicación a los demás recursos de naturaleza pública, excepto a los recursos de la Seguridad Social (TÉNGASE EN CUENTA LA AMPLIACIÓN DEL TÉRMINO CONTENIDA EN LA DA 1ª RDL 15/2020)*
COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE INACTIVIDAD EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS ESTABLECIDO EN EL RÉGIMEN GENERAL: Art. 25 RDL 15/2020	*Con efectos desde el uno de enero de 2020, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2019, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los periodos de inactividad en 2020 una reducción del 19,11 por ciento*
BONIFICACIONES DE COTIZACIÓN EN ACTIVIDADES DE TURISMO: Art. 13 RDL 7/2020 (MODIFICADO POR LA DA 3ª RDL 11/2020)	*1. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 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.* *Lo dispuesto en este artículo será de aplicación desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2020.* *2. La bonificación regulada en este artículo será de aplicación en todo el territorio nacional, salvo en las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias, durante los meses de febrero y marzo de 2020, donde será de aplicación, en los mencionados meses, 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 Thomas Cook*

3.6 GESTIÓN

La regulación excepcional por razón del COVID-19 ha venido a establecer una serie de medidas en relación al régimen de gestión de prestaciones, que afectan a dos aspectos: a) posibilidad de que las entidades gestoras y la TGSS extiendan territorialmente sus competencias; y b) imposición de la opción por las MCSS en el RETA –o regímenes o sistemas asimilados- a fin de acabar con la gestión directa por el INSS de este colectivo.

Respecto a la primera de esas previsiones la DA 3ª RDL 8/2020 ha establecido la posibilidad que desde la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones se autorice que "*determinados órganos y*

unidades de las entidades gestora y servicios comunes de la Seguridad Social extiendan el ejercicio de sus competencias a todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que determine" (competencia que no consta se haya efectuado hasta la fecha).

En segundo lugar, como ya se reflexionaba respecto a la gestión de la prestación por cese en la actividad, la entrada en vigor del RDL 28/2018 comportó el fin de las competencias del INSS en buena parte de las prestaciones del RETA y sistemas y regímenes asimilados del art. 346.3 LGSS, modificándose el art. 83.1 LGSS a fin de dotar de plenas atribuciones a las Mutuas colaboradoras, en forma tal que las personas autónomas debían optar hasta el 1 de junio de 2019 por la entidad colaboradora de su elección. Sin embargo, esa obligación no se produjo en muchos casos. Como se ha indicado en el caso de las personas autónomas que han accedido a la prestación por cese de actividad por la pandemia la opción de cobertura debe formalizarse en el momento de la solicitud. Pero nada se contemplaba en el caso de quiénes prosiguieron con su actividad. A dichos efectos la DA 10ª RDL 15/2020 establece que se debe ejercitar forzosamente la opción "*en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma*". Si ello no se produjera "*se entenderá que ha 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*", debiendo comunicar el INSS a la MCSS los datos de la persona afectada, con notificación posterior por aquélla a ésta de su integración.

COMPENDIO NORMATIVO

COMPETENCIAS EN SEGURIDAD SOCIAL: DA 3ª RDL 8/2020	*El Secretario de Estado de la Seguridad Social y Pensiones podrá autorizar que determinados órganos y unidades de las entidades gestora y servicios comunes de la Seguridad Social extiendan el ejercicio de sus competencias a todo el territorial nacional o al ámbito geográfico que se establezca, respecto de los procedimientos y actuaciones que determine*
RETA: OPCIÓN POR UNA MCSS EN EL CASO DE PREVIA OPCIÓN POR ENTIDAD GESTORA: DA 10ª RDL 15/2020	*Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que no hubieran ejercitado la opción prevista en el artículo 83.1.b) texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, ni la opción por una mutua, en virtud de lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 17 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, deberán dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 83.1.b), anteriormente citado, ejercitando la opción y formalizando el correspondiente documento de adhesión en el plazo de tres meses desde la finalización del estado de alarma. Dicha opción surtirá efectos desde el día primero del segundo mes siguiente a la finalización de este plazo de tres meses.* *Una vez trascurrido el plazo para llevar a cabo la opción prevista en el párrafo anterior sin que el trabajador hubiere formalizado el correspondiente documento de adhesión, se entenderá que ha 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 a que se refiere el párrafo anterior. Con el fin de hacer efectiva dicha adhesión, el Instituto Nacional de la Seguridad Social comunicará a dicha mutua los datos del trabajador autónomo que sean estrictamente necesarios.* *La Mutua Colaboradora de la Seguridad Social notificará al trabajador la adhesión con indicación expresa de la fecha de efectos y la cobertura por las contingencias protegidas*

3.7 SANCIONES ADMINISTRATIVAS

La flexibilización en el acceso a las prestaciones por la crisis sanitaria ha comportado que las distintas normas aprobadas durante el período de excepción hayan incluido una serie de medidas con el objetivo finalista de impedir, en el margen de lo posible, acceso indebidos a prestaciones por actuaciones fraudulentas. Como se ha visto en las páginas anteriores el legislador ha establecido disposiciones específicas al respecto en el art. 3 RDL 9/2020 en cuanto a la prestación de desempleo derivada de ERTES vinculados con la pandemia o en la cláusula 10ª de la Resolución SEPE de 30 de abril respecto al subsidio especial de desempleo de personas empleadas del hogar.

Esa tendencia a combatir el fraude se ha reforzado a través de dos previsiones de tipo general. Así, la DA 2ª RDL 9/2020 (modificada por la DF 9ª RDL 15/2020), contempló, con mención a la LISOS, una referencia a determinadas situaciones sancionables. Y posteriormente la DF 3ª RDL 15/2020 vino a modificar en forma específica algunos tipos del RD Legislativo.

a) La DA 2ª RDL 9/2020

En su redacción inicial dicho precepto contemplaba la "*imposición de las sanciones correspondientes*" en el caso que "*las solicitudes presentadas por la empresa* (…) *contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados*", así como "*la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas*". A lo que se añadía que el reconocimiento indebido de prestaciones a los trabajadores y trabajadoras por causas a ellos/as no imputables, daría lugar a la revisión de oficio por las entidades gestoras, correspondiendo a la empresa "*ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios*" siempre que ello no hubiera prescrito. Posteriormente, el RDL 15/2020 modificó el texto original de la DA 2ª RDL 9/2020 y vinculó la infracción por la empresa de solicitud de medidas de empleo no necesarias o sin conexión suficiente con la causa original a que "*dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados*" tanto por lo que hace al acceso a las prestaciones, como en cuanto a "*la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social*". Se eliminó asimismo la genérica remisión sobre responsabilidad del empleador de los salarios dejados de percibir y se modificó por la referencia a que "*la persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo*". En consecuencia, las empresas infractoras deberán pagar los salarios correspondientes, con deducción de lo percibido como desempleo, ingresando esta última cantidad en la TGSS.

Por su parte, la DA 4ª RLD 9/2020 contempla que en el caso de que la entidad gestora aprecie indicios de fraude a efectos de acceso a la prestación de desempleo "*lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos*", debiendo ésta en sus planes anuales incluir la comprobación de las solicitudes de ERTES instados durante la vigencia del estado de alarma "*en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*".

b) Las modificaciones de la LISOS por el RDL 15/2020

Sustancialmente los criterios a los que se acaba de hacer referencia fueron en parte integrados en la LISOS (probablemente a efectos de evitar la dispersión normativa y la prevalencia de la norma especial). A dichos efectos el RDL 15/2020 vino a modificar el art. 23.1 c) de esta norma (regulador de las infracciones muy graves de los empresarios, en materia de Seguridad Social) sustituyendo la redacción conformadora del tipo consistente en "*falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones*" por la de "*efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente*".

Asimismo se incluyó un nuevo apartado 3 en el artículo 43 (responsabilidades empresariales en materia de Seguridad Social), conforme al cual "*en el caso de la infracción prevista en el artículo 23.1.c), la empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa de esta*"

COMPENDIO NORMATIVO

RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES: DA 2ª RDL 9/2020 (modificada por DF 9ª RDL 15/2020)	*1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.* *Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.* *2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.* *La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables.* *La persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo*
COLABORACIÓN DE	*En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude*

OTRAS ADMINISTRACIONES: DA 4ª RLD 9/2020	*para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.* *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo*

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (DF 3ª RDL 15/2020)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 23. Infracciones (de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilados) muy graves: MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL PARRAFO 1 Y DEL APARTADO 2	*1. Son infracciones muy graves:* *(...)* *c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios 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.* *(...)* *2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan solicitado, obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.* *En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.* *Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.* *En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma*	*1. Son infracciones muy graves:* *(...)* *c) 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 connivencia 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* *(...)* *2. 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.* *Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 43.3, en las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior, la empresa responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora.* *Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por la empresa contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.* *En las infracciones señaladas en el apartado 1.h), las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los solicitantes o beneficiarios de subvenciones y ayudas públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades disfrutadas de forma*

	indebida por cada acción formativa	*indebida por cada acción formativa*
Artículo 43. Responsabilidades empresariales: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 3	*1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.* *2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio , por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*	*1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.* *2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio , por la que se regulan las empresas de trabajo temporal* *3. En el caso de la infracción prevista en el artículo 23.1.c), la empresa responderá directamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por la persona trabajadora, siempre que no concurra dolo o culpa de esta*

4. ASPECTOS PROCESALES

4.1 LA SUSPENSIÓN DE LAS ACTUACIONES JUDICIALES Y LAS PROPUESTAS PARA LA SITUACIÓN POSTERIOR AL LEVANTAMIENTO DEL ESTADO DE ALARMA

La regulación del impacto de la crisis sanitaria en la justicia ha tenido dos fases diferenciadas.

En la primera de ellas, correspondiente a los momentos inmediatamente previos o posteriores a la declaración del estado de alarma, emergió lo que podría ser calificado como "pánico" o "incertidumbre", dictándose instrucciones contradictorias y, en algún caso, de dudosa legalidad.

Así, la Comisión Permanente del CGPJ adoptó en fecha 11 de marzo una serie de orientaciones para garantizar la prestación del servicio de justicia durante la pandemia, en las que se establecían, al margen de medidas preventivas, dos escenarios relativos a la tramitación de las actuaciones judiciales. Dos días después se tomó la decisión de incluir un nuevo "escenario tres" por el que resultaba posible suspender todas las actuaciones, lo que se aplicó en forma inmediata a los territorios que en aquellos momentos presentaban crisis sanitarias severas (País Vasco, Haro e Igualada).

El 14 de marzo el CGPJ adoptó el acuerdo de suspensión del funcionamiento de la justicia en todo el Estado, salvo determinadas actuaciones urgentes. Ese mismo día la Secretaría de Estado de Justicia dictó una resolución en la que se fijaban como servicios mínimos en el orden social "*la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes*"

A última hora del día 14 de marzo se declaró por el Gobierno el estado de alarma a través del RD 463/2020, previéndose en forma expresa la suspensión de plazos y términos procesales en su DA 2ª (salvo de procedimientos esenciales) y de los plazos de prescripción y caducidad en general en su DA 4ª. Un criterio similar mantuvo el TC en su Acuerdo de 16 de marzo de 2020.

Asimismo, el art. 42 del RDL 8/2020 suspendió los plazos previstos de los asientos de presentación, de las anotaciones preventivas, de las menciones, de las notas marginales y de cualesquiera otros asientos registrales susceptibles de cancelación por el transcurso del tiempo (precepto derogado por el RDL 21/2020, con fijación de los criterios aplicables al respecto en la Instrucción de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre levantamiento de medidas adoptadas por la crisis sanitaria del COVID-19).

Paralelamente diversas comunidades autónomas dictaron resoluciones fijando los servicios esenciales en la Administración de justicia[25].

Posteriormente, el CGPJ adoptó el acuerdo de 18 de marzo en el que se establecía la improcedencia de presentación de escritos en forma presencial y limitando la telemática a las actuaciones urgentes. Esa suspensión fue posteriormente levantada por resolución de la Comisión Permanente del CGPJ de 13 de abril, con efectos desde el siguiente día 15.

Por su parte, el art. 43 RDL 8/2020 reguló la interrupción de la obligación del deudor insolvente de formular un procedimiento concursal (precepto posteriormente derogado por la DD Única RDL 16/2020)

A su vez, se han creado comisiones de seguimiento en los TSJ que han ido dictando criterios de aplicación, como también lo han hecho distintos decanatos. Ninguna de esas decisiones ha sido publicada en el BOE.

En esas circunstancias muy pocos procesos se pudieron sustanciar durante buena parte de la vigencia del estado de alarma, salvo las concretas excepciones previstas en la legislación de urgencia y, en especial, la adopción de medidas cautelares y cauteralísimas respecto a la protección de determinados colectivos.

En esa primera etapa emergió con virulencia la problemática relativa al complejo gobierno de la oficina judicial por la concurrencia de competencias, sin reglas claras de distribución, de tres administraciones diferenciadas (el CGPJ, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas, amén del Ministerio Fiscal) Es más que dudoso que el órgano de gobierno de los jueces pueda disponer, como ha hecho, sobre la suspensión del derecho al acceso a la justicia o sobre medidas preventivas o suspensivas que afecten a los empleados públicos dependientes del Ministerio de Justicia o de las comunidades autónomas; como también lo es que estas últimas puedan regular aspectos de salud laboral que afecten a jueces y magistrados. A lo que cabrá añadir que el art. 1.4 LO 4/1981 impide que el Gobierno afecte al normal funcionamiento de los órganos constitucionales (lo que probablemente explica el por qué el RD 463/2020 se limitó a suspender términos y plazos y no se acordó la paralización de la oficina judicial). A todo ello intentó dar una respuesta parcial la Orden SND/261/2020 por la que se encomendó al Ministerio de Justicia la coordinación de la actividad profesional de los miembros de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia del libro VI de la

[25] .- Por ejemplo: Resolución de 14 de marzo de 2020, sobre servicios mínimos esenciales en la Administración de Justicia en Cantabria como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus (COVID-19) (BOCAN 14.03.2020), Resolución de 18 de marzo de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se rectifica la Resolución de 16 de marzo de 2020, de la Consejera de Presidencia, por la que se determinan los servicios esenciales en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (BOA 20.03.2020), ORDEN de 15 de marzo de 2020, de la Consejera de Trabajo y Justicia, sobre los servicios esenciales en la Administración de Justicia, en la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 03.04.2020), Resolución de 14 de abril de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se adapta la prestación del servicio público de justicia al Real Decreto 487/2020, de 10 de abril, en la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias (BOPA 15.04.2020), ORDEN de 13 de abril de 2020, de la Consejera de Trabajo y Justicia, por la que se adaptan los servicios a prestar en la Administración de Justicia, en la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 21.04.2020), etc.

LOPJ (así como la prestación del servicio de asistencia gratuita de los colegios profesionales).

En todo caso, algunas conclusiones cabría extraer para el futuro tanto por lo que hace al terreno de competencias de la oficina judicial, como en la necesidad de adaptación del marco regulador del estado de alarma.

La segunda fase –con el ánimo más calmado- ha dado lugar a la adopción por la vía de decreto ley de dos tipos de medidas; por un lado, las de carácter preventivo para la fase de desescalada; por otro, la fijación de un marco provisional sobre la recuperación del tiempo perdido tras el levantamiento del estado de alarma.

Las medidas preventivas se observan, con efecto de 1 de mayo, en el RDL 16/2020, desarrollado por la Orden JUS/394/2020 (modificada por Orden JUS/430/2020) y serán posteriormente analizadas.

Con todo es obvio que la mayor problemática a partir del 4 de junio (momento en que finaliza la suspensión, de conformidad con la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y el RD 537/2020) pasa por poner al día la tramitación de actuaciones suspendidas y las que se generaron desde dicha fecha. Si se tiene en cuenta el colapso del funcionamiento de la justicia por la acumulación previa de asuntos en muchos territorios y jurisdicciones y la endémica falta de medios materiales, las consecuencias de esa interrupción por varios meses es susceptible de tener unos efectos devastadores sobre el contenido práctico del derecho a la tutela judicial efectiva de la ciudadanía. Y ello será con toda seguridad especialmente significativo en la jurisdicción social (sobre todo en el primer grado jurisdiccional), en tanto que la conflictividad sobre la aplicación de la normativa de excepción en materia contractual y de Seguridad Social incurre, como se ha visto en las páginas precedentes, en múltiples contradicciones y vacíos legales, lo que generará una mayor conflictividad. A ello cabe añadir que las medidas preventivas adoptadas para la desescalada en el ámbito de la justicia van a demorar la celebración de actos procesales.

Atendiendo a ese escenario la DA 19ª RDL 11/2020 prevé que el Ministerio de Justicia en los quince días posteriores al levantamiento del estado de alarma deberá aprobar un "*Plan de Actuación para agilizar la actividad judicial en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo así como en el ámbito de los Juzgados de lo mercantil con la finalidad de contribuir al objetivo de una rápida recuperación económica tras la superación de la crisis*".

Ante ello el CGPJ –celoso de sus competencias- presentó a principios del mes de abril un "*Primer documento de trabajo sobre medidas organizativas para el plan de choque en la Administración de Justicia tras el estado de alarma*"[26], en el que se contenían 29 propuestas afectantes del orden social basadas sobre cuatro parámetros: a) cambios en la normativa procesal en general de índole temporal (posibilidad de instar conflicto colectivo en el caso de ERTES que no afecten a los porcentajes mínimos de plantilla del art. 138 LRJS, anticipación por el FOGASA de la opción por la extinción

[26] .- Accesible en: http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/PRIMER%20DOCUMENTO%20PLAN%20CHOQUE%20ADMON%20JUSTICIA.pdf

contractual sin que se devenguen salarios de tramitación, incremento temporal de la suspensión de la caducidad por la papeleta de conciliación de quince a treinta días y de los efectos preclusivos desde su instancia de treinta a sesenta días, validez de la primera comunicación –admisión de la demanda y citación a juicio- en forma telemática, carácter obligatorio de la conciliación prejudicial en el caso de ERTES colectivos, derechos de conciliación de la vida laboral y familiar e impugnación de conciliaciones, eliminación en la LRJS de las referencias a la comunicación edictal, fomento del uso de sentencias in voce permitiéndolas aunque quepa suplicación, carácter urgente y preferente de las acciones por despido y extinción de contrato hasta el 31 de diciembre así como las derivada del plan MECUIDA, agilización de la tramitación del proceso monitorio y carácter habilitante del auto resolutorio a efectos de responsabilidad del FOGASA, establecimiento de un plazo de diez días entre la conciliación ante los LAJ y la judicial y obligación de las entidades gestoras y la TGSS de formular alegaciones a la demanda en el plazo de tres días y con anterioridad al juicio, con posibilidad de que la parte actora solicite que se falle sin vista oral); b) medidas transitorias o definitivas respecto al régimen de recursos (tribunales unipersonales para el conocimiento de denegación y reconocimiento de prestaciones de la Seguridad Social y carácter imperativo de la acumulación de recursos con identidad de objeto y parcial de parte), en especial limitando el acceso a dichos recursos (eliminación temporal en los ERTES y en aquellos procesos que tengan como causa la infracción de garantías procesales por falta de conciliación o mediación previa y en ejecución provisional, incremento de la summa gravaminis ordinaria en suplicación de 3.000 a 6.000 euros y de 18.000 a 30.000 en el caso de impugnación de actos administrativos, en ambos en relación al gravamen y no a las cantidades pretendidas por las partes, eliminación de la posibilidad de recursos en el caso de litisconsorcio activo por efecto arrastre de una pretensión individual que supere los 3000 euros y cambios en la redacción del art. 191.3 b) LRJS por lo que hace a la afectación general); c) cambios en la normativa sustantiva (limitar la extinción de contratos del art. 50 ET por impago o demora de salarios a los supuestos en que se adeuden tres meses de salario o cuando concurra retraso en el pago durante seis meses superando en quince días la fecha fijada para su abono, regulándose el carácter preferente y urgente de estos procesos, eficacia para el acceso al desempleo del acta de la ITSS en la que conste el cierre de la empresa e incremento hasta 120 días de la responsabilidad del Estado en el pago de salarios de tramitación); y d) medidas de gestión de la plantilla judicial (comisiones de servicio obligatorias, planes de refuerzo, adscripción de jueces y juezas en prácticas, prolongaciones de jornada, etc.)

Dicho documento fue sometido a consulta de los distintos TSJ, asociaciones judiciales, Administraciones públicas y colegios profesionales, lo que dio lugar a una segunda versión de fecha 6 de mayo[27] que fue aprobada por la

[27] .- Accesible en: http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/SEGUNDA%20VERSI%C3%93N%20MEDIDAS%20ORGANIZATIVAS%20Y%20PROCESALES%20PLAN%20DE%20CHOQUE.pdf

Comisión Permanente del CGPJ el 7 de mayo. En ese segundo documento se han mantenido sustancialmente las propuestas de la redacción inicial en cuanto a la jurisdicción social, aunque se han eliminado algunas de ellas (supresión de la posibilidad de recurso que tengan como causa la infracción de garantías procesales por falta de conciliación o mediación previa y ejecución provisional, incremento del límite de la summa gravaminis de 3000 euros, aunque manteniendo la referencia al gravamen y cambios en el art. 50 ET, etc.) y se han añadido otras (posibilidad de RCUD instado por el Ministerio Fiscal en los casos de reclamaciones vinculadas con la legislación derivada de los efectos de la COVID-19, refuerzo de la acumulación obligatoria de acciones y procesos, nuevas reglas para la inadmisión de nuevos documentos en la suplicación y la casación, y de acceso a las demandas por error judicial y revisión de sentencias firmes, posibilidad de celebrar actos procesales en forma telemática de carácter preferente, deliberaciones on-line en los tribunales, uso de sentencias estereotipadas, potenciación del carácter ejecutivo de las recaídas en procesos de conflicto colectivo y limitación de las pretensiones y hechos de las partes en el juicio a las efectuadas en conciliación).

Posteriormente se ha dictado el RDL 16/2020 que ha venido a regular el panorama aplicable en las etapas siguientes al levantamiento del estado de alarma (como también lo ha hecho el TC en su Acuerdo de 6 de mayo de 2020). Por su parte, la Comisión Permanente del CGPJ en fecha 11 de mayo aprobó los criterios generales para la elaboración de los planes de reanudación de la actividad judicial por las Salas de Gobierno de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia, con referencia a las actuaciones que pueden llevarse a cabo durante la vigencia de la suspensión de plazos procesales y administrativos y las recomendaciones a seguir una vez que se levante esa suspensión. En sentido similar varias comunidades autónomas han empezado a regular los aspectos preventivos relativos a la progresiva reincorporación del personal de justicia a sus puestos de trabajo[28].

La Orden JUS/394/2020 estableció los pasos a seguir en las fases del plan del desescalada, con las siguientes previsiones:

- FASE 1: «Inicio de la reincorporación programada»: cuando haya transcurrido al menos una semana desde el inicio de la fase I. Acudirá al centro de trabajo entre el 30 y el 40 % del personal
  * Se fijan los criterios a seguir para la determinación de la plantilla
  * Posibilidad de incremento del porcentaje
  * Criterios de exclusión de determinadas personas
  * El personal sin presencia física podrá trabajar en su domicilio si lo ha solicitado y se le ponen a disposición los medios técnicos.
- FASE 2: «Preparación para la reactivación de los plazos procesales»: siempre que hayan transcurrido al menos dos semanas desde el inicio

[28] .- Acuerdo de 18 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA 22.05.2020)

de la fase II: acudirán al centro de trabajo entre el 60 y el 70 % de los empleados

* La determinación de turnos corresponde a la Administración competente

* Mayor presencia de personal en el turno de mañana (70 a 80%), siendo el de tarde voluntario, fijándose los criterios de preferencia

* El horario del turno de mañana será de seis horas entre las 7:30 y las 14:00 horas, y el de tarde de cuatro horas y treinta minutos entre las 15:00 y las 20:00 horas, debiéndose proceder a la limpieza de instalaciones entre turnos.

* En el caso de que sea necesaria la presencia de justiciables o profesionales en el turno de tarde y el empleado de la Administración de justicia tuviera el de mañana, la atención corresponderá personal de otros órganos del mismo cuerpo que lo haya solicitado

* Derecho a permiso para actividades formativas, con independencia del turno de adscripción.

Dicha fase 2 ha entrado en vigor con efectos de 26 de mayo tras la publicación de la Orden JUS/430/2020, en la que se prevén los siguientes aspectos:

* El porcentaje de personal que atenderá los turnos en esta fase (60-70%, con posible incremento por razones de servicio) se calculará sobre la plantilla efectiva de cada órgano o servicio, incluyendo a los funcionarios de gestión procesal y administrativa, los funcionarios de tramitación procesal y administrativa y los de auxilio judicial (personal de limpieza: 100 % de la plantilla)

* Establecimiento de turnos de tarde cuando el número de funcionarios que acuda a cubrir el turno de trabajo impida garantizar el mantenimiento de las medidas de seguridad. En caso de no establecerse turnos se mantiene el horario habitual

* Exclusiones subjetivas del trabajo a turno: a) personal que tenga reconocidos permisos por patologías susceptibles de agravarse por efecto del COVID-19, en tanto no se verifique por el servicio de prevención en qué condiciones puede prestar servicio en situación de seguridad; b) personal que tenga reconocidos permisos por razón de deber inexcusable (empleados con hijos/hijas menores de 14 años, o con personas mayores de esta edad dependientes a su cargo que necesitasen atención para realizar actividades básicas de la vida diaria, y que no pudieran flexibilizar su horario de trabajo con las alternativas existentes en su ámbito territorial, o que no pudieran desarrollar su actividad ordinaria en la modalidad de teletrabajo), sin perjuicio de su preferencia para formar parte de los turnos de tarde, si ese horario se ajusta a sus necesidades

* Los funcionarios voluntariamente acogidos a la modalidad de teletrabajo participarán en los turnos presenciales cuando sea imprescindible para completar los porcentajes de prestación de servicios en régimen presencial

- FASE 3: «Actividad ordinaria, con plazos procesales activados»: presencia de toda la plantilla, en turnos de mañana y tarde si así se establece

Dicha fase se inició el día 9 de junio tras la Orden JUS/504/2020, con las siguientes previsiones:

- Extinción de permiso a funcionarios: 21 de junio, con limitación a motivos extraordinarios y conciliación con la vida laboral
- Mantenimiento del turno de tarde
- En el caso de personas con especial sensibilidad se prosigue, si es posible, con el teletrabajo. Mantenimiento voluntario del teletrabajo sometido el mismo horario que el de la oficina judicial (máximo: 30 a 40 %) y con asistencia presencial al menos dos días a la semana

- FASE 4: «Actividad normalizada conforme a la situación anterior al estado de alarma»:, en el momento en que se levante la alerta sanitaria: presencia de todos los empleados en turno de mañana.

Analizaremos a continuación la regulación y la problemática generada por la suspensión de términos y la suspensión e interrupción de los plazos procesales en relación tanto al período vigente durante el estado de alarma como a las previsiones en el momento de su levantamiento, así como el resto de medidas procesales que se contempla en la regulación extraordinaria. En el posterior apartado 6.4 se hará mención a las medidas preventivas.

En todo caso, cabe advertir que, al margen de los aspectos que abordaremos aquí, concurren otras cuestiones relativas al derecho procesal social que han sido ya abordadas previamente, como ocurre con los ERTES en empresas concursadas.

4.2 SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS PROCESALES

a) Las previsiones contenidas en el RD 463/2020 y sus efectos

Conforme a la DA 2a 1 RD 463/2020 desde el 14 de marzo se suspendieron todos los términos procesales hasta "*el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo*". Sin embargo, el apartado noveno de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y el art. 8 RD 537/2020 fijan el levantamiento definitivo de esa medida tiene efectos de 4 de junio, derogándose en forma expresa en este último precepto dicha DA 2ª, así como de la 3ª (suspensión de plazos administrativos) y 4ª (suspensión de la caducidad y la prescripción). Puede parecer en principio sorprendente que un real decreto derogue a un real decreto-ley. Sin embargo, como ya antes se ha señalado, la doctrina constitucional ha venido afirmando que la declaración del estado de alarma tiene valor legal. En consecuencia, si se tiene en cuenta que dicho RD 537/2020 no es otra cosa que una prolongación del estado de alarma declarado por el RD 463/2020 cabría otorgar a aquél idéntico rango, lo que conlleva que no exista vulneración del principio de jerarquía normativa.

La opción legislativa no pasó por la suspensión del servicio de justicia sino por la de los términos y plazos procesales (como ya se ha indicado, quizás como forma de soslayar el art. 1.4 LO 4/1981) En consecuencia, todos los actos procesales fijados previamente dejaron de tener vigencia mientras durara el estado de alarma (aunque en este ámbito la reanudación fue el 4 de junio).

Este ‘‘paréntesis’’ se aplica por tanto a todas las actuaciones judiciales sometidas a una fecha concreta incluyendo no sólo los aspectos de procedimiento sino también la celebración de los juicios. El CGPJ ha ido dictando al respecto diversas resoluciones en las que, tras cada nuevo decreto de prórroga del estado de alarma, ha mantenido esa suspensión.

Sin embargo, el apartado 3 de la citada DA 2ª vino a establecer una serie de excepciones que en el ámbito social se limitaron a los procesos sustanciados bajo las modalidades de conflicto colectivo y de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas; a lo que se añadía, con carácter general la excepción extraordinaria a la que luego se hará mención y que ha dado lugar a la petición de medidas cautelares y cautelarísimas. Pese a ello ese criterio de selección del régimen excepcional no fue coincidente con el señalado en la resolución del CGPJ de 13 de marzo en la que se hacía mención a ‘‘*la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes, así como los procesos de EREs y ERTEs*’’. Obviamente, dada la inexistente capacidad legislativa del CGPJ, dicha contradicción se compone aplicando el reglamento de declaración del estado de alarma.

Ciertamente la DA 2ª RD 463/2020 distaba mucho de una lógica adaptación a la problemática del derecho del trabajo en estos momentos, en tanto que su interpretación literal llevaba al absurdo de considerar que un conflicto colectivo en que se debata el derecho a la cesta de Navidad debía seguir su tramitación urgente, mientras que la acción individual sobre la adecuación a legalidad o no de un ERTE derivado de la situación generada por el COVID-19 o una divergencia entre las partes sobre la aplicación del plan MECUIDA, no. Y aunque ello resulta perfectamente explicable en tanto que cuando se decretó el estado de alarma a mediados de marzo no estaban aún aprobadas ni diseñadas buena parte de las medidas contractuales y de Seguridad Social que se desarrollaron esencialmente a partir del RDL 8/2020, no lo es que la inclusión de las acciones derivadas de la aplicación de la normativa extraordinaria de emergencia no se haya integrado en algunos de los posteriores reales decretos que prorrogaron la situación excepcional (en tanto que todos ellos, menos uno, han modificado el texto inicial del RD 463/2020). De hecho, como veremos posteriormente, la calificación como procesos urgentes y preferentes de esos pleitos se ha efectuado por el legislador con efectos desde el momento del levantamiento del estado de alarma (y hasta el 31 de diciembre) por el RDL 16/2020.

En consecuencia durante el período comprendido entre el 14 de marzo y el 4 de junio la oficina judicial sólo pudo tramitar las acciones de conflicto colectivo y de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas y, quedaron a la espera del fin de la suspensión procesal buena parte de los autos relativos a la problemática derivada de conflictos de aplicación de la normativa de excepción. Pero no todos: sí rigió la forzosa tramitación en el caso de conflictos colectivos que versasen sobre dicha normativa (no así, las acciones individuales) o en aquellas demandas, individuales o colectivas, en las que respecto a las medidas extraordinarias adoptadas durante el período de alarma se alegara la vulneración de derechos fundamentales (verbigracia: invocación de discriminación por razón de sexo o situación

familiar en reducciones de jornada o adecuación de condiciones contractuales adoptadas conforme al plan MECUIDA).

Cabe observar asimismo que la suspensión de términos de la DA 2ª resulta también postulable de la conciliación administrativa previa del art. 63 LRJS, al tener ésta naturaleza procesal (por todas: STS UD 27.10.2016); de ahí que algunas comunidades autónomas hayan suspendido la celebración de esas conciliaciones[29]. Sin embargo, esa suspensión no parece ser de aplicación en los supuestos de conflicto colectivo, dónde la ley sigue exigiendo (al margen de la composición administrativa del DL 17/1977) la conciliación previa (art. 156 LRJS)

Con todo una cosa es que tramitaran ese tipo de procesos (en tanto que los términos siguen en vigor); otra la celebración de juicios. En algunos casos (no en todos) se optó por una aplicación restrictiva, entendiéndose que por motivos de riesgo de contagio, sin que los órganos judiciales tuvieran medidas de protección específica, no era posible la realización de vistas orales, suspendiéndose las que estaban previamente fijadas y sin señalamiento de nuevas (o con notorias dilaciones en el tiempo). Tras la entrada en vigor del RDL 16/2020 y en especial de la Orden JUS/394/2020 (9 de mayo) parece evidente que esa hermenéutica restrictiva ya no resulta posible, lo que permite celebrar los juicios siempre que se cumplan los requisitos allí establecidos (posible realización telemática, limitación de acceso a las salas, exención del uso de togas, mantenimiento de distancias sociales, desinfección, mascarillas, etc.)

b) La adopción de medidas cautelarísimas

La regla general de paralización de la actividad judicial tenía en el apartado 4 de la DA 2ª del RD 463/2020 otra excepción, además de las referidas, transversal en todas las jurisdicciones: la posibilidad de que el órgano judicial pudiera acordar "*la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso*". Aunque dicha previsión puede dar cobijo a diferentes interpretaciones es obvio que su contenido se anuda en forma directa con la adopción de medidas cautelares de los artículos 721 a 747 LEC, a los que remite con alguna particularidad el art. 79 LRJS. Ello ha dado lugar a una múltiples peticiones de adopción de las denominada "medidas cautelarísmas" en relación a la prevención de riesgos de los colectivos que más directamente han estado en contacto con la pandemia (personal sanitario, de ambulancias, cuerpos de seguridad, etc.).

Cabrá observar en este sentido que la LEC permite en su artículo 721 que cualquier justiciable "*bajo su responsabilidad*" pueda solicitar "*la adopción de las medidas cautelares que considere necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en la sentencia estimatoria que se dictare*". Dichas medidas pueden solicitarse tanto en la propia demanda como con carácter previo a su interposición (lo que ha

[29] .- Véase la RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2020, del director general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se adoptan medidas excepcionales en relación con el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación Laboral (SMAC) con motivo del Covid-19 (DOGV 26.03.2020).

ocurrido en la inmensa mayoría de casos en los que durante este período se han formulados esas solicitudes). La regulación de este incidente se adecúa a los siguientes parámetros:

- Características generales de las medidas cautelares: conforme al art. 726.1 LEC su adopción requiere de dos condicionantes: uno, finalista o instrumental, en tanto que la petición ha de ser "*exclusivamente conducente a hacer posible la efectividad de la tutela judicial que pudiere otorgarse en una eventual sentencia estimatoria, de modo que no pueda verse impedida o dificultada por situaciones producidas durante la pendencia del proceso correspondiente*" ; y, otro de proporcionalidad, puesto que no han de ser susceptibles "*de sustitución por otra medida igualmente eficaz, a los efectos del apartado precedente, pero menos gravosa o perjudicial para el demandado*". Como es notorio tradicionalmente esas exigencias se han caracterizado por la demanda de la concurrencia de dos principios jurídicos: el "fumus bonus iuris" y el "periculum in mora", expresamente regulados en el posterior artículo 728. De esta forma la apariencia de buen derecho requiere que el solicitante aporte "*datos, argumentos y justificaciones documentales que conduzcan a fundar, por parte del Tribunal, sin prejuzgar el fondo del asunto, un juicio provisional e indiciario favorable al fundamento de su pretensión*", mientras que peligro por mora procesal requiere que se justifique que "*en el caso de que se trate, podrían producirse durante la pendencia del proceso, de no adoptarse las medidas solicitadas, situaciones que impidieren o dificultaren la efectividad de la tutela que pudiere otorgarse en una eventual sentencia estimatoria*".
- Competencia: corresponde al órgano judicial que esté conociendo del asunto o del que le correspondería su conocimiento si aún no se ha formulado la demanda. A dichos efectos se prevé en el art. 725,1 LEC que el juez o tribunal debe inicialmente efectuar un análisis de su competencia jurisdiccional y objetiva, previa audiencia al Ministerio Fiscal y a la parte solicitante, en forma tal que de considerar que el asunto, una vez se formalizara la acción, no le correspondería, se debe dictar un "*auto absteniéndose de conocer y remitiendo a las partes a que usen de su derecho ante quien corresponda si la abstención no se fundara en la falta de jurisdicción de los tribunales españoles*". En el caso de competencia territorial se indica que si el foro no es dispositivo –como ocurre en la jurisdicción social por aplicación del art. 5.1 LRJS- se adoptará idéntica decisión, salvo que el tribunal decida, antes de la remisión de los autos, dictar medidas cautelares urgentes "*cuando las circunstancias del caso lo aconsejaren*". Cabe observar, no obstante, que el contenido de la LEC no parece ajustarse al del art. 48.2 LOPJ en cuanto a los conflictos de competencia.
- Caución: se establece en el art. 728.3 LEC que "*salvo que expresamente se disponga otra cosa, el solicitante de la medida cautelar deberá prestar caución suficiente para responder, de manera rápida y efectiva, de los daños y perjuicios que la adopción de la medida cautelar pudiera causar al patrimonio del demandado*". Sin

embargo, dicha previsión no resulta de aplicación en la jurisdicción social en el caso de los trabajadores, los beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social, los sindicatos -"*en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses*"- y las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (art. 79.1 LRJS)

- Procedimiento: en principio las medidas cautelares deben formularse junto con la demanda, pudiéndose presentar posteriormente si concurren novedades fácticas que lo aconsejen. Sin embargo, el artículo 730 LEC también permite la solicitud antes de que la acción principal haya sido formalizada, si se alegan y acreditan "*razones de urgencia o necesidad*".

  Como regla general la tramitación de las medidas cautelares requiere la audiencia del demandado o protodemandado, regulándose en el artículo 734 la celebración de la vista a dichos efectos, tras la cual se dictará auto estimando o no su adopción. Sin embargo, el art. 733.2 LEC permite la omisión de dicha audiencia "*cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar*". Es este supuesto el que conforma lo que se conocen como "medidas cautelarísimas". De prosperar dicha petición el órgano judicial acordará la medida cautelar mediante auto en el término de cinco días, razonando en el mismo sobre la concurrencia de los requisitos y los motivos que han comportado la exclusión del trámite de audiencia al demandado.

  Aunque dicho auto no tiene recurso la parte no solicitante puede oponerse al mismo en el plazo de 20 días desde la notificación, con traslado al instante, comparecencia en vista pública y posterior auto decisorio sobre el incidente.

Es notorio que la adopción de medidas cautelares tiene una práctica compleja para el juez o tribunal, tanto por sus requisitos de adopción, como por los perjuicios que de futuro puede tener su adopción o no adopción. Y ello se complica más en los casos de las cautelarísimas, al dictarse inaudita parte. Como puede fácilmente comprenderse no existen aquí reglas objetivas, por lo que es inevitable acudir a subjetivismos. Probablemente ello explique que hasta ahora esas peticiones hayan tenido una práctica muy escasa.

Pero esa compleja regulación también puede servir como explicación del por qué los diversos autos dictados hasta la fecha en las múltiples solicitudes derivadas de la actual crisis sanitaria, incluso por el mismo tribunal, hayan sido a menudo contradictorios entre sí, siendo las peticiones de los instantes más o menos similares.

De entrada, en todos estos autos concurre una aceptación inicial de competencia jurisdiccional del orden social, en tanto que resulta de aplicación el art. 2 e) LRJS, al atribuirle el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promueva para "*garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las*

actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral". Así lo entendió el auto TS 06.04.2020 (actuaciones 2/2020) o los de la AN de 6 de abril (actuaciones 98/200 y 100/2020) Cabe observar, empero, que la sala de lo contencioso-administrativa ha entrado a conocer en varias de sus resoluciones sobre peticiones de adopción de cautelarísimas en esos aspectos como es de ver en los autos TS C-A 25.03.2020 (actuaciones 88/2020), 31.03.2020 (actuaciones 100/2020), 20.04.2020 (actuaciones 91/2020), 22.04.2020 (actuaciones 98/2020), etc.

También ha sido más o menos clara la determinación de si la petición puede ser inadmitida por falta de competencia funcional, objetiva o territorial. Se ha dado una respuesta positiva en el citado auto de la sala de lo social TS de 6 de abril pasado (en relación a una solicitud formulada por un sindicato policial respeto a un protocolo preventivo elaborado por el Ministerio de Trabajo a fin de que se declarada que los funcionarios policiales debían ser adscritos al colectivo de exposición al riesgo). El conocimiento del asunto fue declinado ante la sala de lo social de la Audiencia Nacional. Una conclusión similar se alcanzó en el auto TSJ Cataluña 10/2020, de 3 de abril, respecto a una pretensión que afectaba a todas las personas empleadas en la justicia en el ámbito del Estado (correspondiendo por tanto el conocimiento a la AN) o en el auto 20/2020, de 29 de abril respecto a dos centros de trabajo que pertenecían al mismo partido judicial (derivándose al juzgado de lo social).

En relación a la competencia funcional y la objetiva cabe observar que el anudamiento con la acción procesal posterior se ha establecido en algunos casos por la conclusión que la demanda subsiguiente debería formularse por la vía de la modalidad procesal de conflicto colectivo, como se indica en los autos AN de 6 de abril (actuaciones 97/2000, 98/200 y 100/2020), aunque otros casos el nexo se ha articulado en relación al proceso de tutela de derechos fundamentales.

Por otra parte, en general se ha venido expresando, en forma directa o indirecta, que sólo ostentan legitimación activa para pedir estas medidas las organizaciones de defensa del interés colectivo. En este sentido el auto TS C-A 22.04.2020 (actuaciones 98/2020) inadmitió el escrito presentado por una serie de personas físicas que decían actuar en calidad de empresarios y trabajadores afectados y como integrantes de una plataforma cívica.

Tampoco son claros los límites del procedimiento. Así, aunque el art. 733.2 LEC no exige la audiencia a las partes no solicitantes como ya se ha indicado, hallaremos pronunciamientos en los que se alcanza la conclusión que, ante la escasez de medios de protección, resulta imprescindible conocer los motivos aducidos por las Administraciones y/o empresas, como se afirmó en autos TS C-A 25.03.2020 (actuaciones 88/2020), 31.03.2020 (actuaciones 100/2020), o en los ya citados autos AN de 06.04.2020 (actuaciones 97/2000, 98/200 y 100/2020).

Por lo que hace a si deben ser o no adoptadas las medidas preventivas solicitadas, los pronunciamientos son muy dispares. Así, el Auto TS C-A 20.04.2020 (actuaciones 91/2020) consideró que no podía aceptarse la adopción de las medidas concretas solicitadas, al ser notoria la falta de

medios, limitándose a requerir al Ministerio de Sanidad para que dotara a los profesionales médicos de medidas de protección y para que le remitiera quincenalmente información al respecto.
Por su parte los autos AN de 06.04.2020 (actuaciones 97/2000, 98/200 y 100/2020) alcanzaron la conclusión de que, existiendo una obligación de dotar a las personas representadas por el sindicato actuante de medios de protección, su escasez determinaba que no pudieran dictarse medidas cautelarísimas que, a la postre, irían en detrimento de otros colectivos expuestos, descartándose asimismo otras peticiones accesorias al insertarse en el ámbito individual de las personas afectadas. En el mismo sentido, el auto TSJ Cataluña 17/2020, de 27 de abril.
En otros casos, sin embargo, se ha llegado a la conclusión que, aun siendo cierta la escasez de material, deben primar la obligación de garantizar la salud de las personas afectadas, requiriéndose el cumplimiento de las medidas preventivas en forma urgente e inmediata (autos TSJ Cataluña 9/2020, de 1 de abril, 11/2020, de 5 de abril, 12/2020, de abril, 13/2020, de 8 de abril, 15/2020, de 16 de abril, 18/2020, de 27 de abril, 21/2020, de 30 de abril, 22/2020, de mayo, etc.), fijándose en ocasiones plazos de 24 horas para que la empresa y/o Administración correspondiente adoptara las medidas oportunas (Auto TSJ Cataluña 19/2020 de 28 de abril) Otros pronunciamientos, sin embargo, han reconocido el derecho peticionado, si bien condicionado a la disponibilidad del material (Autos TSJ Cataluña 8/2020, de 31 de marzo, 14/2020, de 9 de abril, etc.)
Cabe señalar que han aparecido supuestos en los que tras haberse solicitado medidas cautelarísimas previas, estimadas o denegadas, vuelve a plantearse la petición previa una vez se formula la demanda. Las resoluciones recaídas hasta la fecha deniegan su práctica, al constarse que la cuestión ya ha sido abordada por los autos dictados inaudita parte, sin que se aporten nuevos elementos que justifiquen la reiteración de la petición (providencia TSJ Cataluña 14.05.2020, actuaciones 29/2020, etc.)

c) <u>El escenario previsto en el momento de levantamiento del estado de alarma: procesos "preferentes" y "urgentes"</u>

Con efectos del 4 de junio los juzgados y tribunales han recuperado en la medida de lo posible el tiempo perdido tras la suspensión de actuaciones, de conformidad con el RD 537/2020.
A dichos efectos se contempla en el artículo 2.1 del RDL 16/2020 que "*los términos y plazos previstos en las leyes procesales que hubieran quedado suspendidos por aplicación de lo establecido en la disposición adicional segunda 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, volverán a computarse desde su inicio, siendo por tanto el primer día del cómputo el siguiente hábil a aquel en el que deje de tener efecto la suspensión del procedimiento correspondiente*".
Aunque inicialmente no se preveía en forma expresa cuando empezaba el cómputo, parecía evidente que la referencia al RD 463/2020 conllevaba que ese momento coincidiera con el del día siguiente del levantamiento del estado de alarma. Conforme al apartado noveno de la Resolución de 20 de

mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y del art. 8 RD 537/2020 la fecha concreta de aplicación fue el 4 de junio.

Pese a que la expresión "*volverán a computarse desde su inicio*" es equívoca (en tanto que ese "*inicio*" puede referirse tanto a los términos o plazos procesales, como al momento de la suspensión del procedimiento) parece claro que la norma opta por "poner el contador a cero" al referirse al "*primer día del cómputo*" tras la suspensión. En ésa además una lógica conclusión si se tiene en cuenta que conforme a su DT 1ª "*las normas del presente real decreto-ley se aplicarán a todas las actuaciones procesales que se realicen a partir de su entrada en vigor, cualquiera que sea la fecha de iniciación del proceso en que aquellas se produzcan*", salvo "*aquellas normas (…) que tengan un plazo determinado de duración*", que deberán sujetarse al mismo. Si se optara por interpretar que el levantamiento de la suspensión se refiere a la vigencia del RDL 16/2020 nos hallaríamos ante el insólito panorama de que el cómputo de los términos y plazos estaría en vigor desde el pasado 30 de abril, mientras que las oficinas judiciales seguían prácticamente inactivas.

Pueden aparecer en el futuro dudas en relación a qué ocurre con las citaciones comunicadas antes del estado de alarma a partir del 4 de junio. Parece claro que el juzgado o tribunal deberá volver a efectuar una nueva citación o comunicación (lo que enerva que cualquiera de las partes pueda efectuar una solicitud "ad hoc").

No es tan claro, sin embargo, qué ocurre con las conciliaciones administrativas previas y, por tanto, si las citaciones anteriores al RD 463/2020 se tendrán por celebradas, como se ha determinado por alguna comunidad autónoma[30], se procederá a una nueva citación de oficio o bien será la parte instante quién tendrá que volver a hacer la correspondiente solicitud. En principio podría pensarse que en este caso resulta de plena aplicación el art. 65,3 LRJS, conforme al cual "*en todo caso, transcurridos treinta días (…) sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite*". Sin embargo, esos treinta días tienen, en aplicación de la doctrina casacional citada, una naturaleza procesal; por tanto, quedaron suspendidos desde el 14 de marzo y su cómputo se reinicia de nuevo a partir del 4 de junio. En todo caso, ante la confusión que ello puede provocar parece aconsejable la interposición de la demanda y, cautelarmente, la instancia de un nuevo intento de conciliación (lo que no enervaría la eficacia de la acción judicial, aún siendo previa, conforme a la STS UD 22.12.2008, Rec. 2880/2007)

Dicha previsión suspensiva parece lógicamente extenderse también al plazo de noventa días hábiles desde la demanda hasta la sentencia de despido en el caso de reclamaciones al Estado de salarios de tramitación.

Pero no se tratará sólo de recuperar el tiempo perdido: a ello cabrá sumar el más que posible incremento de demandas vinculadas con la situación

[30] .- RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, por la que se establecen determinadas normas de funcionamiento del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación

excepcional. Y ello determina un evidente criterio de jerarquía en la primacía de los distintos procesos.

Cabe observar en este sentido que nuestra legislación procesal no es suficientemente clara en cuanto al régimen de prioridades, en tanto que muy habitualmente aparecen en ella dos conceptos: el carácter "urgente" de la acción y su carácter "preferente". Así, el actual texto de ritos social configura como procesos sólo "urgentes" únicamente la modalidad procesal de impugnación de certificados de representación sindical (art. 136 LRJS). En otros procesos se caracterizan en forma conjunta las notas de "*urgencia y preferencia*", como ocurre con las modalidades procesales de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 138.5 LRJS), derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (art. 139.1 b) LRJS), impugnaciones de altas médicas (art. 140.3 b) LRJS) y vacaciones (art. 126 LRJS). Y en otros casos, junto la urgencia, se impone la "*preferencia absoluta*", como ocurre con las acciones colectivas de extinciones colectivas (art. 124.8 LRJS), y conflictos colectivos (art. 159 LRJS) o, incluso, la preferencia "*respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal*", como en el caso de tutela de derechos fundamentales (art. 179 LRJS). Insólitamente en la modalidad procesal de despido no rigen en la LRJS las notas de "preferencia" y/o "urgencia" (lo que ha sido integrada en las propuestas formuladas por el CGPJ en los términos antes expuestos).

Como puede fácilmente comprenderse ello aboca a una difícil hermenéutica por los LASJ a la hora de determinar la fecha del señalamiento, de conformidad con el art. 182.3 LEC. Ciertamente el art. 131.2 LEC califica como "urgencia" aquellas acciones "*cuya demora pueda causar grave perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o provocar la ineficacia de una resolución judicial*". Sin embargo, no existe concreción alguna en las norma procesales sobre qué debe entenderse por preferencia, por lo que deberá estarse al contenido del DRAE, esto es "*primacía*". En consecuencia, los procesos "preferentes" parecen tener un plus añadido sobre los procesos "urgentes", aunque en este último caso la determinación de si existe perjuicio conlleva evidentes dosis de subjetividad.

Las anteriores reflexiones –e incertidumbres- devienen más complejas tras la lectura del art. 7 7 RDL 16/2020. Así, en su apartado 1 d) se califican como urgentes y preferentes (en línea con la propuestas formuladas previamente por el CGPJ) los procesos que versen sobre sobre el "*deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el Real Decreto-ley 10/2020*", los de aplicación del plan MECUIDA, los de impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 RDL 8/2020 y "*los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 del mismo*" (teletrabajo).

Pero ocurre que el posterior apartado 2, tras indicar que la previa regulación se aplicará "*sin perjuicio del carácter preferente que tengan reconocido otros procedimientos de acuerdo con las leyes procesales*" se

afirma que "*en el orden jurisdiccional social* (…) *tendrán carácter urgente a todos los efectos y serán preferentes respecto de todos los que se tramiten en el juzgado, salvo los que tengan por objeto la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas*" los procesos que versen sobre impugnación individual o colectiva de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo y los procedimientos para la aplicación del plan MECUIDA. De esa reiteración cabrá diferir –aun no siendo claro- que la tutela de derechos fundamentales tiene preferencia absoluta sobre cualquier otra acción, seguida de las demandas sobre ERTES extraordinarios (demandas individuales y colectivas), los derivados de la aplicación del plan MECUIDA y los que versen sobre problemas aplicativos del teletrabajo. En el escalón siguiente seguirían las acciones derivadas del permiso de trabajo obligatorio y recuperable del RDL 10/2020 y las acciones colectivas de extinciones colectivas ordinarias, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza y conflictos colectivos. A continuación el siguiente grado de "preferencia" se aplicaría a los procesos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (ajenos al plan MECUIDA), vacaciones e impugnación de altas médicas. Y en el siguiente escalón se adscribirían las acciones "urgentes no preferentes" (impugnación de certificados de representación sindical y despidos y extinciones "ordinarias", si prospera la modificación propuesta por el CGPJ).

El ámbito temporal de ese régimen de preferencias está previsto en el apartado 1 del citado art. 17 RDL 16/2020, contemplando su vigencia a lo largo del "*periodo que transcurra desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y hasta el 31 de diciembre de 2020*". Si se tiene en cuenta que el RD 537/2020 ha dejado sin efecto la DA 2ª RD 463/2020 desde el 4 de junio, dicha previsión mantendrá su vigencia desde esta última fecha hasta finales de año. De ello se difiere, pues, que aquellas demandas que se formulen en el año 2021 ya pasarán a tener una tramitación "ordinaria" (lo que no deja de conllevar problemas, como ya se ha indicado, en relación a la recuperación del permiso obligatorio remunerado y recuperable).

Por otra parte, cabe tener en consideración que el art. 14 RDL 16/2020 regula que los incidentes concursales en materia laboral se tramitarán con carácter preferente "*hasta que transcurra un año a contar desde la declaración del estado de alarma*".

4.3 SUSPENSIÓN DE PLAZOS PROCESALES Y DE LA PRESCRIPCIÓN

a) La previsión del RD 463/2020

Conforme a la DA 2ª RD 463/2020 y con efectos desde el 14 de marzo "*se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para*

todos los órdenes jurisdiccionales''. Y a ello cabe añadir que, conforme a la DA 4ª del mismo precepto: ''*los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren*''. En todo caso conforme a los apartados noveno y undécimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y los arts. 8 y 10 RD 537/2020 dicha medidas suspensivas finalizaron en fecha 4 de junio.

El ''cierre'' prácticamente total de juzgados y tribunales conllevó obviamente la imposibilidad de que los justiciables pudieran acceder a la justicia. De ahí que la suspensión de los plazos en general y los de caducidad, en particular, sea perfectamente comprensible por ese motivo.

En consecuencia, en el ámbito social, se aplazó el cómputo de la caducidad en todos aquellos procesos en los que la ley procesal propia contempla dicha institución; por tanto: impugnación de acuerdos en conciliación administrativa o judicial, despidos y sanciones (incluyendo los trámites de ejecución de los artículos 108.1 y 115.1 c) LRJS), despidos colectivos y objetivos, fijación de vacaciones, impugnación de medidas de flexibilidad interna, impugnación de laudos arbitrales electorales, impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical y de las certificaciones administrativas correspondientes, impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito o modificación de estatutos patronales y sindicales, así como los procedimientos de oficio (en hermenéutica casacional del art. 146. b) LRJS) en caso que la autoridad laboral aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada y despidos colectivos.

Por otra parte, la suspensión general de plazos de la DA 2ª conllevó también la imposibilidad de declaración de extemporaneidad por superación de los plazos preclusivos (entre otros: anuncio y/o formalización y/o preparación de todo tipo de recursos, requerimientos de subsanación, etc.)

En cuanto a la problemática específica de la Seguridad Social cabe estar a las reflexiones del posterior apartado 5.3 de estas reflexiones.

b) <u>Las previsiones sobre la desescalada</u>

Como se acaba de indicar el art. 2.1 del RDL 16/2020, que vino a regular el futuro escenario de la fase de ''*transición hacia una nueva normalidad*'', hace expresa mención al momento a partir del cual se reiniciarán el cómputo de plazos procesales, con efectos desde el día siguiente al que se levante el estado de alarma, lo que se concretó posteriormente (RD 537/2020) en la fecha concreta del 4 de junio.

Rige también aquí la lógica de ''poner el contador a cero'' (en contra de la propuesta del CGPJ) desde el día siguiente de esa fecha. Por tanto, si la demanda o la papeleta de conciliación de una acción de despido anterior al 14 de marzo no se habían interpuesto entonces, la caducidad empezará a computar a partir del 5 de junio. En todo caso, dicha previsión no rige en los procesos que no han quedado suspendidos por la DA 2ª RD 463/2020, por tanto, los conflictos colectivos o la tutela de derechos fundamentales. Aunque en principio en ninguna de ambas modalidades se observa en la ley

plazo alguno de caducidad, cabrá recordar que las acciones colectivas relativas a la impugnación de medidas de flexibilidad interna (entre las que hay que incluir lógicamente las de los ERTES del RDL 8/2020) están sometidas al plazo de caducidad de veinte días del art. 138.1 LRJS y que en la acción de tutela de derechos fundamentales, por aplicación del art. 184 LRJS, rigen otras modalidades procesales, algunas de las cuales sí tienen plazo procesal (así, por ejemplo, la alegación de discriminación por razón de sexo en la concreción del plan de cuida debe articularse por la vía del art. 139 LRJS). En estos casos la interposición de la demanda con posterioridad al 4 de junio puede comportar la declaración de caducidad de la acción.

Esa misma lógica operará en relación a los plazos en materia de recursos, cuando la resolución que se pretende impugnar se haya notificado con anterioridad al 14 de marzo. Así, si en el momento en que entró en vigor el estado de alarma habían transcurrido cuatro días desde la notificación de una sentencia de un juzgado de lo social, el plazo para el anuncio del recurso de suplicación una vez levantado aquél no será el que faltaba desde la suspensión, sino que se reiniciará de nuevo el de cinco días a partir del 5 de junio. Lo mismo ocurrirá con cualquier otra actuación procesal sometida a plazo (por ejemplo: un requerimiento de subsanación de la demanda). Un criterio similar se ha fijado por parte del TC en su Acuerdo de 6 de mayo de 2020.

Por otra parte, dada la naturaleza procesal de la conciliación administrativa previa se le aplican las reglas del 2.1 del RDL 16/2020 y no las administrativas de la DA 3ª RD 463/2020. En consecuencia si antes del estado de alarma no se había interpuesto la papeleta de una acción sometida a plazo, el cómputo legal volverá a iniciarse desde el 5 de junio (y no, el 2 de junio). Otra cosa es la problemática de las papeletas que sí se hubieran instado antes del estado de alarma, escenario ya previamente analizado.

Ahora bien, el apartado 2 del artículo 2 RDL 16/2020 ha venido a regular un régimen específico en cuanto a las resoluciones notificadas a lo largo del estado de alarma por lo que hace a los recursos. Se afirma en él que "*los plazos para el anuncio, preparación, formalización e interposición de recursos contra sentencias y demás resoluciones que, conforme a las leyes procesales, pongan fin al procedimiento y que sean notificadas durante la suspensión de plazos establecida en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como las que sean notificadas dentro de los veinte días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión de los plazos procesales suspendidos, quedarán ampliados por un plazo igual al previsto para el anuncio, preparación, formalización o interposición del recurso en su correspondiente ley reguladora*". Se trata de un redactado un tanto confuso. Por un lado podría entenderse que si la resolución ha sido notificada a lo largo de la vigencia del estado de alarma los plazos empiezan a contarse a partir de su levantamiento (4 de junio). Pero de ser ello así no acabaría de entenderse la referencia a las notificaciones en los veinte días posteriores. La explicación cabe buscarla en la exposición de motivos del RDL 9/2020, en la que se señala que esa regulación tiene como objetivo la presentación de recursos "*de forma escalonada en un plazo más prolongado de tiempo, y no concentrados en escasos días después del citado levantamiento*". La

referencia a la "ampliación" por tanto, no se refiere al momento en que finalice la vigencia del RD 463/2020, sino a los plazos legalmente observados. En consecuencia, el anuncio de la suplicación contra las sentencias de los juzgados de lo social notificadas durante la vigencia del confinamiento podrá ser efectuado en los diez días hábiles (no, los cinco ordinarios) siguientes al 4 de junio. Un plazo extraordinario que también resultará de aplicación a las comunicadas en los veinte días posteriores. Obsérvese además como dicho precepto no se refiere únicamente al anuncio o preparación del recurso, sino también a la "*formalización e interposición*", de dónde cabe diferir que la ampliación regirá también en los trámites posteriores al anuncio.

Cabe destacar que el segundo párrafo del artículo 2.1 RD 16/2020 contiene además otra previsión, conforme a la cual "*lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará a los procedimientos cuyos plazos fueron exceptuados de la suspensión de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*". Parece claro que la referencia al "*párrafo anterior*" se limita a las singularidades observadas en materia de recursos; en consecuencia, en el caso de conflictos colectivos y demandas de tutela de derechos fundamentales no se "doblarán" los plazos para recurrir, rigiendo las previsiones ordinarias.

c) <u>La suspensión de la prescripción</u>

La DA 4ª RD 463/2020 se refería también a la suspensión de los "*plazos*" de prescripción. Dicho precepto ha perdido también vigencia el día 4 de junio, de conformidad con el apartado undécimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y el art. 10 RD 537/2020.

Es ésa una observancia ciertamente más compleja que la de la caducidad por las distintas vertientes y situaciones en que la misma impera. En efecto, es lógico que la norma de excepción prevea la suspensión de la prescripción administrativa (especialmente en el ámbito sancionador y tributario) como ocurre en el caso del derecho de trabajo con la reclamación de salarios de tramitación al Estado del art. 57 ET, las solicitudes de pago al FOGASA del artículo 33.7 ET o los procedimientos de revisión de actos firmes por la Seguridad Social y el propio FOGASA del art. 146.3 LRJS, en tanto que, como veremos posteriormente, se han suspendido también los plazos y términos de dicha índole con carácter general por la DA 3ª RD 463/2020 (modificada por el art. 4 RD 465/2020).

Y a una conclusión similar podríamos llegar en aquellos casos en los que son las leyes procesales las que contemplan la prescripción, como ocurre en el ámbito social con la solicitud de abogado de oficio (art. 21.4 LRJS), en la instancia de ejecución de sentencias y otros títulos habilitantes (art. 243.1 LRJS), en la ejecución de sentencias de despido firmes (art. 279.3 LRJS) o en la preferencia de los créditos salariales del art. 32.4 ET. Asimismo, hallaremos una explicación coherente en la suspensión de la prescripción de la acción penal, en tanto que ésta se halla sometida a la intervención judicial.

En todas esa tipología de escenarios la prescripción administrativa o de efectos procesales ha estado "suspendida" durante la vigencia del estado de alarma, conforme a la DA 4ª RD 463/2020.

Sin embargo, en el caso de la prescripción extintiva de derechos de naturaleza patrimonial la interrupción no tiene porqué necesariamente articularse por la vía judicial ni administrativa, al ser posible acudir a vías de reclamación extrajudicial, en aplicación del art. 1973 CC. Y ello máxime cuando cualquier tipo de manifestación por el acreedor de su derecho ante el deudor comporta que vuelva a iniciarse el plazo de prescripción (por su efecto interruptivo), como así se recoge en forma expresa respecto a la conciliación administrativa previa en el artículo 65.1 LRJS o al sometimiento arbitraje de tipo contractual (art. 65.3 LRJS) o electoral (art. 76.5 ET). Por ello si está próximo el término del año de la fecha de devengo de una determinada retribución sin que la empresa la haya hecho efectiva nada impide a la persona asalariada afectada efectuar cualquier tipo de reclamación extrajudicial, aun estando en vigor el estado de alarma, a fin de "poner a cero" el contador del período contemplado en el art. 59.1 ET, iniciándose de nuevo el cómputo del año.

A una reflexión similar cabría llegar y por los mismos motivos en cuanto a la prescripción del ejercicio del poder disciplinario empresarial del artículo 60 ET, en tanto que, pese al confinamiento, no existe óbice para que la empresa remita a través de cualquier medio la carta de sanción o despido o el pliego de cargos.

Podría entenderse que, en consecuencia, esa suspensión se limita únicamente a la prescripción basada en normas procesales o administrativas, no a las meramente contractuales. Pero, pese su magro redactado, la DA 4ª RD 463/2020 no se refiere únicamente a la prescripción de la "*acciones*" (operando respecto a la prescripción administrativa la DA 3ª RD 463/2020, que luego se analizará) sino que también la extiende a "*cualesquiera (…) derechos*". Esta referencia universal a los "*derechos*" conlleva pues que la norma sea clara y manifiesta, por lo que no es posible otra interpretación que entender que también la prescripción de las deudas de tipo patrimonial contractual estuvo suspendida a estos efectos mientras dure el estado de alarma.

En todo caso, el art. 10 del RDL 16/2020 prevé en forma expresa que "*con efectos desde el 4 de junio de 2020, se alzará la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad de derechos y acciones*". Y, por su parte, el art. 10 RD 537/2020 alzó la suspensión de plazos de prescripción con efectos de la misma fecha.

Por tanto, los plazos suspendidos en procedimientos administrativos o, en su caso, procesales volverán a computarse desde el momento en que se suspendieron ("paréntesis", no "contador a cero"). Y si se comparte la tesis relativa a que el texto de la DA 4ª RD 463/2020 incluía también la prescripción contractual cabe entender que el plazo del art. 59.1 ET no se limitará al año allí contemplado, sino que también habrá que ampliarlo por un tiempo adicional de los ochenta y cuatro días transcurridos entre el 14 de marzo y el 5 de junio (realizándose el cómputo por días naturales). Lo mismo acaecerá respecto a la prescripción de las sanciones a los trabajadores del art. 60.2 ET (operando en cuanto a las sanciones a los empresarios los criterios específicos de derecho administrativo que luego se analizarán)

Obsérvese como, de alguna manera, estamos asistiendo a un "mundo al revés". En efecto la regla general es que la caducidad se suspende

(‘‘paréntesis’’), mientras que la prescripción se interrumpe (‘‘contador a cero’’). Sin embargo la normativa de excepción ha invertido los términos.
Una lógica similar parece aplicable en relación a los procesos ejecutivos. Así, desde la firmeza del título habilitante en el que se reconozca la obligación de pago hasta el momento de solicitud de la ejecución del mismo el plazo ordinario de un año del art. 243.2 LRJS se verá incrementado por el período en que ha regido la suspensión.
En el caso de ejecución de sentencias de despido cuando rija la readmisión, la respuesta no es tan clara. En principio, si se aplica la DA 4ª RD 463/2020 el levantamiento de la suspensión comportaría que si, por ejemplo, el día 14 de marzo habían transcurrido dieciocho días desde la opción por el empresario por la readmisión sin que ésta se haya producido, la persona trabajadora tendría dos días para presentar la solicitud de incidente de no readmisión a partir del 4 de junio, en tanto que el plazo de veinte días es de prescripción, de conformidad con el art. 279.3 LRJS. Sin embargo cabrá observar que es posible acudir también a la actualmente ineficaz DA 2ª RD 463/2012, en tanto que esos veinte días son también un ‘‘plazo previsto en las leyes procesales’’. Conforme a esa hermenéutica a partir del día 4 de junio se abriría un nuevo período de veinte días para instar la celebración del incidente de no readmisión. Incluso sería posible acudir a una vía ecléctica en la que partiendo del carácter prescriptivo legal, esa condición se limitara únicamente a los efectos interruptivos de cualquier reclamación extrajudicial en relación a los tres meses (ampliados por el período de suspensión), rigiendo la condición de ‘‘plazo procesal’’ a efectos de la ejecución.
Esas dudas pueden también transponerse al resto de casos de ejecución de sentencias u otros títulos en que en concurre la caducidad, en tanto que, de conformidad con el art. 243.1 LRJS, dicho plazo es de prescripción (por ejemplo: ejecución de una sentencia declarando la nulidad o la no justificación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo el plazo de veinte días, en aplicación del art. 243.1 en relación al 138.1 LRJS)

4.4 TRAMITACIÓN DE LOS ERTES POR CAUSAS ETOP DERIVADA DE LA CRISIS SANITARIA

a) La regulación del RDL 16/2020

La redacción del artículo 6 RDL 16/2020 es la siguiente:

> ‘‘*1. Se tramitarán conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo, las demandas presentadas por los sujetos legitimados a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, cuando versen sobre las suspensiones y reducciones de jornada adoptadas en aplicación de lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y dichas medidas afecten a más de cinco trabajadores.*
> *2. Además de los sujetos legitimados conforme al artículo 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, estará igualmente legitimada para promover el citado procedimiento de conflicto colectivo la comisión representativa prevista en la normativa*

laboral dictada para paliar los efectos derivados del COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere este artículo''.

Nos hallamos ante una regulación ciertamente desconcertante. En efecto, es obvio los sujetos legitimados para ello pueden instar un conflicto colectivo que se tramita por la vía del art. 138.4 LRJS y, por tanto, por la modalidad procesal de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en tanto que ello ya está expresamente reconocido. Por tanto, esa expresa regulación de la ''tramitación'' por esa vía no es novedad de ningún tipo.

Sin embargo, puede también entenderse que aquello que el precepto impone es que la impugnación de los ERTES por causas ETOP derivados a la vigente crisis sólo pueden efectuarse por la vía de la acción colectiva (una medida similar a la propuesta por el CGPJ), salvo en el caso de que la medida sólo afecte a cinco o menos personas asalariadas. En consecuencia, carecerían de legitimación activa los trabajadores y las trabajadoras incluidos en un ERTE por dichas causas si se superan esa frontera numérica.

Sin embargo, esa hermenéutica –que desde mi punto de vista resulta la única posible si la norma no incurre en reiteración- puede afectar negativamente al derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de acceso a la justicia, en tanto que con ello se estaría privando a las personas afectadas por un ERTE que superara el volumen referido de amparo judicial.

Por otra parte, en cuanto a los sujetos legitimados, el apartado 2 del citado artículo remite a los contemplados en el art. 154 LRJS (sindicatos, asociaciones empresariales, representantes de los trabajadores y empresa) a los que se añade ''*la comisión representativa prevista en la normativa laboral dictada para paliar los efectos derivados del COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere este artículo*''.

En consecuencia, habrá que estar al contenido del art. 23 RDL 8/2020 (no, al art. 47.1 en relación al art. 41.4 ET) por tanto, a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (aunque no tengan presencia en el ámbito correspondiente) y, en su defecto, por la comisión ''ad hoc'' constituida por tres personas de la plantilla (hipótesis ésta ya aceptada con reiteración en materia de despidos colectivos por la doctrina judicial y casacional).

Si la medida afecta a cinco o menos personas asalariadas la modalidad procesal a utilizar será la acción individual del art. 138 LRJS. Ello determina que se aplique el plazo de caducidad de veinte días hábiles desde la notificación de la empresa o, si ésta no ha existido comunicación, rija la prescripción del art. 59.1 ET (con la paralización durante el estado de alarma ya analizada), así como el resto de particularidades contempladas en la ley procesal (posible litisconsorcio pasivo necesario, informe de la ITSS, y plazos y contenidos de la sentencia).

Si el volumen de personas afectadas supera el límite de cinco, si sólo es posible la impugnación por la vía colectiva, también será de aplicación el plazo de caducidad de veinte días, así como buena parte de los contenidos del artículo 138 LRJS.

Este tipo de procesos –con independencia de si la causa es ETOP o por fuerza mayor o si la acción es colectiva o individual- tienen carácter urgente y preferente, siendo la urgencia "a todos los efectos" y la preferencia respeto a todos los que se tramiten en el "juzgado" (sic), de conformidad con los apartados 1 d) y 2) RDL 16/2020.

Cabe denotar en todo caso que puede concurrir una limitación del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de acceso al recurso de conformación legal. En efecto, el art. 191.2 e) limita el acceso a la suplicación en aquellos supuestos en los que se superen los límites del art. 51.1 ET (ante la inexistencia de criterios de determinación de la naturaleza colectiva o individual de las suspensiones contractuales y de reducción de jornada en el art. 47 ET). En tanto que las acciones individuales sólo parecen permitidas para el supuesto que los afectados no superen las cinco personas en ningún caso se alcanzará el límite mínimo de diez trabajadores, por lo que no será posible el recurso.

Incluso cabría reflexionar si en el caso de conflictos colectivos se limita el acceso a la suplicación. Y ello porque el art. 51.1 determina los porcentajes en función del volumen de la plantilla, no de las personas afectadas. En consecuencia, puede ocurrir que aunque estas últimas sean más de cinco no se alcancen las ratios de total de personas empleadas imperantes en despidos colectivos, supuesto en el cual no sería posible acceder a la suplicación. Sin embargo, surgiría la paradoja de que si el ERTE afecta a más de cinco personas en varios centros de trabajo correspondientes a distintos partidos judiciales (con competencia objetiva de los TSJ o a la AN) sí sería posible acceder a la casación. Pese a ello, en tanto que la acción sería la de conflicto colectivo parece que resultaría de aplicación la recurribilidad absoluta que rige en esta modalidad procesal conforme al art. 191.3 f) LRJS.

b) <u>Las incertidumbres legales sobre la vía de impugnación de los ERTES (y despidos colectivos) por fuerza mayor</u>

El citado artículo 6 RDL 16/2020 se refiere únicamente a la vía de impugnación de los ERTES del art. 23 RDL 8/2020 (causas ETOP) y nada dice respecto a los derivados de fuerza mayor del art. 22 del mismo precepto. Y ello aboca a la pregunta de cómo debe formularse la oposición a estos.

Ocurre sin embargo que esa cuestión no es clara en nuestro ordenamiento para los casos de ERTES "ordinarios" por fuerza mayor (tampoco, para los despidos colectivos).

Cabe recordar que el art. 151 fue incluido en el texto originario de la ley procesal laboral actual integrando las impugnaciones de actos administrativos en materia laboral o de Seguridad Social no prestacionales (antes, atribuidas al orden contencioso-administrativo), entre los que se integraban, entonces la resolución autorizando o denegando despidos colectivos o ERTES. A dichos efectos su apartado 11 contemplaba las consecuencias procesales si la sentencia dejaba sin efecto un ERE. En esos momentos la única diferencia entre causas ETOP y de fuerza mayor residía únicamente en la tramitación.

Posteriormente el RDL 3/2012 eliminó de la LRJS (como consecuencia de la nueva regulación de los contenidos 47 y 51 ET) cualquier referencia a la intervención administrativa en el caso de ERTES y despidos colectivos y, por

tanto, se dejó sin efecto el citado apartado 11 del art. 151 LRJS. Ocurría, sin embargo, que la propia reforma laboral del 2012 sí preveía una intervención administrativa –a efectos de mera constatación y ya no decisoria- en el art. 51.7 ET, al que remitía el art. 47.3 ET. Posteriormente, la Ley 3/2012 optó por reintegrar el contenido del anterior apartado 11 del art. 151 para el caso que la sentencia dejara sin efecto "*una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor*"

Es ahí donde reside el origen de las dudas relativas a cuál ha de ser el tipo procesal que las personas asalariadas que quieran impugnar un despido colectivo o un ERTE por fuera mayor deben seguir cuando concurre la constatación administrativa –incluida la tácita- de concurrencia de causa, lo que ha dado lugar a dos interpretaciones contrarias. Y ello porque el art. 51.7 ET afirma categóricamente que la intervención administrativa "*deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos*".

Probablemente consciente de la posible incongruencia legal el RD 1483/2012 vino a prever en su artículo 33.5 que "*la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social*". Obviamente en este caso la vía adecuada para esa impugnación por el empleador es el art. 151 LRJS, al tratarse de un acto administrativo sometido a derecho administrativo. Y, por su parte, el apartado 6 del art. 33 del mismo reglamento contempla que "*los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24*", refiriéndose en el art. 24 a los ERTES por causas ETOP impugnables por la vía del art. 138 LRJS. Pero ello entra en contradicción con el art. 151.11 LRJS, respecto a la pretensión de la personas asalariada para que se "*deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor*".

Esa contradicción ha dado lugar a dos visiones contrapuestas.

Una primera línea doctrina sustenta que en esos casos hay que acudir siempre a la vía del art. 151 LRJS, incluso cuando quién ejerce la legitimación activa son las personas asalariadas, considerando que el hecho causante de la medida de flexibilidad interna o externa es la propia resolución administrativa, en tanto que en otro caso ningún sentido tendría la referencia el artículo 151.11 LRJS.

Por el contrario, otro sector doctrinal, en el cual me adscribo, observa que el texto del art. 51.7 ET no deja lugar a dudas en cuanto a que en estos casos existe un doble nivel decisorio (como también ocurre con la letra c) del apartado 2 del art. 22 RDL 8/2020): el administrativo, en cuanto a la "constatación", y el contractual, por lo que hace al propio acto empresarial posterior de despedir o de suspender el contrato o reducir la jornada, en forma tal que concurre un nexo causal que determina que en el caso que las personas asalariadas sean la parte actora la vía de impugnación sea la de los artículos 124 o 138 LRJS (mientras que, por el contrario, si la resolución es denegatoria corresponde al empleador impugnar por la vía del art. 151 LRJS

el acto administrativo que no le ha permito adoptar la medida pretendida inicialmente). Dicha interpretación comportaría obviamente que la acción judicial debería conllevar también que la Administración "constatante" debiera ser codemandada por la vía del art. 14 LEC.

Conforme a la primera hermenéutica expresada (prevalencia del art. 151 LRJS) el art. 33.6 RD 1483/2012 es ultra vires. En cambio quienes sustentamos que la vía de impugnación es la del art. 138 LRJS situamos el énfasis de la contradicción entre el contenido del art. 51.7 ET y el del artículo 151.11 LRJS, abogando por la primacía de la ley sustantiva sobre la procesal.

Hay también quién apunta que la vía del artículo 138 LRJS es la adecuada en el caso que la acción del trabajador o la trabajadora vaya encaminada a discutir la adscripción (por ejemplo: "no se me tenía que adscribir al ERTE por fuerza mayor porque podía teletrabajar") o por discordancia entre la constatación administrativa y la decisión empresarial definitiva; mientras que si se la razón de la demanda es discutir la causa habría que acudir a la impugnación de la resolución administrativa. Lo que ocurre es que esa tesis ecléctica comportaría el absurdo de que si la persona asalariada quiere impugnar tanto la adscripción subjetiva o la extralimitación empresarial de la constatación administrativa debería acudir a dos procesos distintos, no acumulables, y, como veremos, con posibles ámbitos jurisdiccionales diferenciados.

En efecto ese debate no afecta únicamente a la modalidad procesal y sus requisitos, sino que tiene también efectos sobre la competencia objetiva y funcional. Si la vía judicial es la del art. 151 LRJS el conocimiento de la demanda, en relación a la letra n) del art. 2 LRJS ("*impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*") corresponderá a los juzgados de lo social, los TSJ o la AN en función del órgano administrativo que acordó la medida, pero en tanto que un ERTE por fuerza mayor no será nunca aprobado por el Consejo de Gobierno el conocimiento recaería siempre en el juzgado de lo social. En cambio la vía 138 conllevaría que en el caso de conflictos colectivo la competencia viniera delimitada por el ámbito de afectación del ERTE, siendo posible también el fuero del TSJ o de la AN.

Puesto que no es ésta una cuestión que hasta la fecha haya provocado apenas tensión judicial, en tanto que los supuestos de fuerza mayor han sido en la práctica residuales (quizás por los criterios restrictivos mantenidos sobre el propio concepto por la de la sala de lo social del TS), no hallaremos casi pronunciamientos al respecto.

Sin embargo, ya antes del RDL 16/2020 concurría algún indicio que abonaba la tesis de que el legislador actual abogaba por la impugnación por la vía del art. 151 LRJS, como pueda ser el artículo 24 RDL 8/2020, en el que se hace referencia a "*los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor*". Una lógica similar es apreciable en el artículo 1.3 del posterior RDL 18/2020, en el que se hace mención al "*expediente de regulación temporal de empleo autorizado*". Pero más significativo fue el cambio experimentado entre el proyecto inicial y el texto

definitivo del art. 7RDL 16/2020, al regular la modalidad procesal específica laboral a la que tienen que someterse los ERTES por causas COVID, en tanto que aquél contenía una referencia a los artículos 22 (fuerza mayor) y 23 (causas ETOP), habiendo desaparecido aquella primera mención en la redacción final.

En consecuencia –aunque, como he dicho, no comparto esa tesis- parece claro que el legislador ha alcanzado la conclusión que si las personas asalariadas quieren impugnar el ERTE por fuerza mayor del art. 22 RDL 8/2020 deben acudir a la impugnación de actos administrativos del art. 151 LRJS. Pero ello conlleva nuevos problemas adicionales.

En primer lugar no parece posible acudir a la vía del conflicto colectivo en tanto que dicha modalidad procesal no tiene cabida en la impugnación de actos administrativos. Pese a ello nada impide que la demanda sea formulada por los sindicatos de conformidad con el art. 19.1 b) LRJCA (norma a la que remite el art. 151.1 LRJS con carácter subsidiario) o, incluso los representantes unitarios de la plantilla, en aplicación del citado artículo art. 19.1 b), en relación al 18 LRJCA.

A ello cabe añadir otra duda: la determinación de si la impugnación judicial por las personas asalariadas de la resolución administrativa (a la que se imputa la condición de hecho constitutivo según la "teoría 151") exige o no de actos previos. Cabe recordar en este sentido que la impugnación de actos administrativos por la vía del art. 151 LRJS requiere que, de conformidad con su apartado 2 y del artículo 69.1 del mismo cuerpo legal, la demanda haya ido precedida del agotamiento de la vía administrativa previa, con dos excepciones: a) en aquellos casos en los que se alegue la vulneración de derechos fundamentales (art. 70 LRJS), supuesto en el que la demanda ha de interponerse en los 20 días siguientes "*a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites*", salvo que se hubiera acudido al recurso de reposición potestativo, en cuyo caso el plazo de caducidad de 20 días se computa a partir de su presentación; y b) cuando el procedimiento esté sometido a caducidad (art. 69.3 LRJS), operando también aquí un plazo de 20 días "*contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos*". Ese escenario complejo determina alguna duda hermenéutica, respecto a si la demanda presentada por las personas asalariadas contra la resolución administrativa que constata la existencia de fuerza mayor es encuadrable en el segundo supuesto. Forzoso es recordar que tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015 ha desaparecido el redactado del régimen de excepciones que, en cuanto a la reclamación previa, se contemplaba en el texto previo del art. 70.1 LRJS. A este respecto cabrá observar que el art. 151 LRJS –a diferencia del art. 138.1 LRJS- no establece plazo de caducidad de ningún tipo, remitiendo al art. 69.2 o, en su caso, al art. 70 del mismo precepto. Sin embargo, si acudimos al contenido del art. 59.4 ET podremos comprobar como allí se prevé que el plazo de caducidad de veinte días resulta de aplicación "*a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo*", previéndose a continuación que el dies a quo se corresponderá con el "*el día siguiente a la fecha de notificación de la*

decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas'' (una lógica que es de aplicación tanto para las acciones individuales como para las colectivas). Si se opta por una interpretación integradora de dicho precepto (incluyendo las medidas del art. 47 ET) parecería claro que en estos supuestos cabrá primar la norma sustantiva sobre la procesal (lo que no deja de ser contradictorio en relación a la lógica de fondo sobre la que se basa la teoría del art. 151 LRJS como vía de impugnación por las personas asalariada).

Con todo, la anterior reflexión aboca a otra duda aplicativa respecto a si la impugnación empresarial de la resolución denegatoria de la constatación administrativa ha de agotar o no la vía administrativa. No parece que en ese escenario se pueda acudir a la aplicación del art. 59.4 ET, en tanto que, denegada la constatación, no existirá ''comunicación'' empresarial. Cabría, sin embargo, preguntarse si resulta aquí de aplicación el plazo del art. 69.3 LRJS (por tanto, el de veinte días en ''*acciones sujetas a plazo de caducidad*''), pero ocurre que, salvo que se acuda a la aplicación analógica del art. 138.1 LRJS, la modalidad de impugnación de actos administrativos no contiene mención alguna a plazos procesales. Por ello parece claro que, salvo que alegue vulneración de derechos fundamentales, deberá interponerse recurso de alzada *ex* art. 122 LPAC (en consecuencia, se tendrá el plazo de un mes para instar recurso de alzada, con tres meses posteriores de silencio y dos meses para interponer la demanda tras la resolución denegatoria o el transcurso del silencio).

4.5 IMPUGNACIÓN DE ERTES CONCURSALES

Como se ha visto en el anterior apartado 2.3.4 la legislación extraordinaria (DF 1ª RDL 11/2020) ha dejado en la práctica sin efectos durante el período de excepción el actual art. 64 LCon, remitiendo a la tramitación ''ordinaria'' del art. 47 ET, en relación a los arts. 22 y 23 RDL 8/2020, con algunas singularidades.

De conformidad con la DA 10ª RDL 8/2020 la vía de impugnación de los ERTES de empresas concursadas es doble. Por un lado, si la suspensión de contratos o la reducción de jornada deriva de causas ETOP por los efectos del coronavirus la reclamación en sede judicial del acuerdo o de la decisión final adoptada corresponde a la jurisdicción mercantil como primer grado jurisdiccional a través del incidente concursal del art. 195 LCon (futuro art. 541 del texto refundido). Contra la resolución final podrá interponerse recurso de suplicación ante la sala de lo social del correspondiente TSJ. Cabrá observar que el incidente concursal está diseñado para acciones individuales, no colectivas que se tramitan por la vía del actual art. 64.8 LCon, lo que puede originar problemas prácticos (especialmente en orden a las legitimaciones procesales)

Más incógnitas despierta la vía de impugnación de los ERTES por fuerza mayor. Así, conforme a la DA 10ª RDL 8/2020 es la jurisdicción social quién debe conocer de los supuestos del ''*apartado 5 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012*'', esto es, aquellos casos en los que ''*la resolución de la autoridad laboral (…) no haya constatado la existencia de fuerza mayor*''.

Ese escenario no resulta problemático, en tanto que nos encontraremos ante la impugnación de un acto administrativo –la impugnación de la mentada resolución- que deberá tramitarse por la vía del art. 151 LRJS. Sin embargo, la ley no contempla cuál es la competencia en el supuesto de que la resolución sea afirmativa (en forma expresa o por silencio) y, por tanto, sean las personas asalariadas las que pretendan impugnarla.

Emerge aquí de nuevo el debate en relación a la modalidad aplicable en los supuestos de fuerza mayor "ordinarios". Así, la teoría de que la impugnación por las personas asalariadas debe efectuarse por la vía del artículo 138 LRJS determinaría que, ante el silencio del legislador, también este tipo de acciones debieran ser conocidos por el juez de lo mercantil (máxime si se tiene en cuenta que el art. 64.1 LCon no tipifica causalidad alguna). Sin embargo, si se opta por la tendencia hermenéutica de unificación de todo tipo de impugnación a través del art. 151 LRJS (que, como se ha dicho, parece ser la apuntada por el legislador en esta fase) se alcanza la conclusión de que la jurisdicción corresponde al orden social.

4.6 PARCIAL HABILITACIÓN PROCESAL DEL MES DE AGOSTO

Esta controvertida medida (muy criticada desde diversos colegios profesionales y el propio CGPJ) se contempla en el artículo 1 RDL 16/2020, conforme al cual se declaran hábiles los hábiles los días comprendidos entre el 11 y 31 de agosto de este año, excepto sábados, domingos y festivos.

Como es sabido el mes de agosto es, de conformidad con el art. 183 LOPJ inhábil salvo para las declaradas urgentes por las leyes procesales, lo que ha sido desarrollado por el artículo 43.4 LRJS respecto a las modalidades de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 ET, medidas de flexibilidad interna, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución. A ello cabrá añadir las impugnaciones relacionadas con las medidas extraordinarias previstas durante la pandemia, de conformidad con el art. 2 RDL 16/2020.

Sin embargo, el art. 1 RDL 16/2020 extiende ese carácter de urgente a "*todas las actuaciones judiciales*" a lo largo de esos referidos veintiún días naturales de agosto (aunque sólo quince son hábiles). Ello tiene evidentes efectos en varias aspecto procesales en relación a los procesos no contemplados en el artículo 43.4 LRJS (los sometidos al proceso ordinario y las modalidades procesales allí no contempladas). Por ello podrán celebrarse juicios y vistas en ese lapso temporal (aunque el CGPJ ha aconsejado que no se practiquen y así se ha decidido en la mayor parte de las instancias judiciales), realizarse citaciones, requerimientos y subsanaciones y se computarán a efectos de términos y, en forma significada, plazos. Por tanto, en modalidades procesales como sanciones, impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical y de las certificaciones administrativas correspondientes, impugnación de la resolución

administrativa que deniegue el depósito o modificación de estatutos patronales y sindicales los días 11 a 31 de agosto deberán ser computados a efectos de caducidad. Asimismo esos días serán hábiles a efecto de cómputo de plazos de recurso o incidentes o trámites procesales en los procedimientos "no urgentes".

Ha emergido aquí de nuevo el debate sobre la posible inconstitucionalidad de que un decreto ley modifique una ley orgánica. Como se ha dicho anteriormente la doctrina constitucional (STC 22/1986) ha venido diferenciado entre los contenidos estrictamente procesales y los que se desarrollan derechos fundamentales en una Ley Orgánica. Sin embargo, no es tan claro que en este caso nos hallemos, a diferencia de la asunción por la jurisdicción social de ERTES de empresas concursadas, ante un contenido únicamente procesal, en tanto que los efectos sobre la caducidad de determinadas acciones y de plazos en general puede limitar el derecho al acceso a la justicia, lo que también puede ocurrir respecto al derecho al acceso al recurso en su configuración legal.

En todo caso, el apartado 2 de dicho artículo 1 RDL 16/2020 viene a establecer en forme genérica la coordinación entre las distintas administraciones a efectos de distribución de vacaciones de los funcionarios y empleados públicos afectados por la medida.

COMPENDIO NORMATIVO

A) INTERRUPCIÓN DE PLAZOS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA	
SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS E INTERRUPCIÓN DE PLAZOS PROCESALES: DA 2ª RD 463/2020 (derogada por el RD 537/2020) (efectos: 14.03.20 a 4 de junio)	*1. Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.* *(…)* *3. En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:* *(…)* *b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.* *(…)* *4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.*
SUSPENSIÓN DE PLAZOS DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN: DA 4ª RD 463/2020 (derogada por el RD 537/2020) (efectos: 14.03.20 a 4 de junio)	*Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren*
PARALIZACIÓN DE SOLICITUDES EN LOS PROCESOS CONCURSALES: Art. 43 RDL 8/2020 (DEROGADO POR LA DD DEROGATORIA ÚNICA RDL 16/2020)	*~~1. Mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso. Hasta que transcurran dos meses a contar desde la finalización del estado de alarma, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado o que se presenten durante esos dos meses. Si se hubiera presentado solicitud de concurso voluntario, se admitirá éste a trámite, con preferencia, aunque fuera de fecha posterior.~~* *~~2. Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del artículo 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal~~*
ERTES EN	*DA 10ª RDL 8/2020 (MODIFICADA POR LA DF 1ª RDL 11/2020):*

EMPRESAS CONCURSADAS: DA 10ª RDL 8/2020, TRAS LA DF 1ª RDL Y LA DT 4ª RDL 11/2020	*3. No obstante, resultarán aplicables a la tramitación y resolución de dichos procedimientos las especialidades siguientes:* *(…)* *e) En los supuestos del apartado 1 del artículo 47.1 párrafos 10, 15 y 16 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 y del apartado 6 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, será el juez del concurso el que conozca de las impugnaciones a que los mismos se refieren. Estas impugnaciones se sustanciarán por el procedimiento del incidente concursal en materia laboral y la sentencia que recaiga será recurrible en suplicación.* *g) En los supuestos del apartado 5 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre,, la impugnación de la resolución de la autoridad laboral se realizará ante la jurisdicción social*
LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS PROCESALES: Apartado noveno de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y art. 8 RD 537/2020 *- 4 de junio*	*- Resolución de 20 de mayo de 2020:* *Con efectos desde el 4 de junio de 2020, se derogará la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, relativa a la suspensión de plazos procesales. Se alzará la suspensión en esa misma fecha* *- Art. 8 RD 537/2020:* *Con efectos desde el 4 de junio de 2020, se alzará la suspensión de los plazos procesales*
LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN: Apartado undécimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y art. 10 RD 537/2020 *- 4 de junio*	*- Resolución de 20 de mayo de 2020:* *Con efectos desde el 4 de junio de 2020, se derogará la disposición adicional cuarta del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, relativa a la suspensión de plazos de prescripción y caducidad de derechos y acciones. Se alzará la suspensión en esa misma fecha* *- Art. 10 RD 537/2020:* *Con efectos desde el 4 de junio de 2020, se alzará la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad de derechos y acciones*
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Acuerdo de 16 de marzo de 2020	- *Los plazos para realizar cualesquiera actuaciones procesales o administrativas ante este Tribunal quedan suspendidos durante la vigencia del Real Decreto 463/2020 y sus eventuales prórrogas.* - *Sin perjuicio de la suspensión del cómputo de los plazos, podrán seguir presentándose recursos y demás escritos, que afecten a los distintos procesos constitucionales o administrativos, a través del Registro electrónico accesible en la sede electrónica www.tribunalconstitucional.es.* - *En los términos del artículo 1.4 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, la declaración de estado de alarma no interrumpe el funcionamiento de este órgano constitucional, que continuará dictando las resoluciones y medidas cautelares que fueran necesarias, en los procesos constitucionales que lo requiriesen, en garantía del sistema constitucional y de los derechos fundamentales y libertades públicas.*
B) MEDIDAS POSTERIORES AL LEVANTAMIENTO DEL ESTADO DE ALARMA	
AGILIZACIÓN PROCESAL POSTERIOR: DA 19ª RDL 11/2020	*Una vez que se haya dejado sin efecto la declaración del estado de alarma y de las prórrogas del mismo que, en su caso, se hayan acordado el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, aprobará a la mayor brevedad posible y en todo caso en el plazo máximo de 15 días, un Plan de Actuación para agilizar la actividad judicial en los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo así como en el ámbito de los Juzgados de lo mercantil con la finalidad de contribuir al objetivo de una rápida recuperación económica tras la superación de la crisis*
REINICIO DEL CÓMPUTO DE TÉRMINOS Y PLAZOS PROCESALES: Art. 2 RDL 16/2020	*1. Los términos y plazos previstos en las leyes procesales que hubieran quedado suspendidos por aplicación de lo establecido en la disposición adicional segunda 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, volverán a computarse desde su inicio, siendo por tanto el primer día del cómputo el siguiente hábil a aquel en el que deje de tener efecto la suspensión del procedimiento correspondiente.* *2. Los plazos para el anuncio, preparación, formalización e interposición de recursos contra sentencias y demás resoluciones que, conforme a las leyes procesales, pongan fin al procedimiento y que sean notificadas durante la*

	suspensión de plazos establecida en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como las que sean notificadas dentro de los veinte días hábiles siguientes al levantamiento de la suspensión de los plazos procesales suspendidos, quedarán ampliados por un plazo igual al previsto para el anuncio, preparación, formalización o interposición del recurso en su correspondiente ley reguladora. Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará a los procedimientos cuyos plazos fueron exceptuados de la suspensión de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo
TRAMITACIÓN PROCESAL DE LOS ERTES POR CAUSAS ETOP POR EL CORONAVIRUS: Art. 7 RDL 6/2020	*1. Se tramitarán conforme a la modalidad procesal de conflicto colectivo, las demandas presentadas por los sujetos legitimados a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, cuando versen sobre las suspensiones y reducciones de jornada adoptadas en aplicación de lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y dichas medidas afecten a más de cinco trabajadores.* *2. Además de los sujetos legitimados conforme al artículo 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, estará igualmente legitimada para promover el citado procedimiento de conflicto colectivo la comisión representativa prevista en la normativa laboral dictada para paliar los efectos derivados del COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere este artículo.*
PROCESOS CON TRAMITACIÓN PREFERENTE: Art. 7 RDL 16/2020	*1. Durante el periodo que transcurra desde el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales declarada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y hasta el 31 de diciembre de 2020, se tramitarán con preferencia los siguientes expedientes y procedimientos:* *(…)* *d) En el orden jurisdiccional social, tendrán carácter urgente y preferente los procesos por despido o extinción de contrato, los derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19; los procedimientos por aplicación del plan MECUIDA del artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo; los procedimientos para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; y los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 del mismo.* *2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del carácter preferente que tengan reconocido otros procedimientos de acuerdo con las leyes procesales.* *No obstante, en el orden jurisdiccional social, los procedimientos para la impugnación individual o colectiva de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 de este y los procedimientos para la aplicación del plan MECUIDA establecidos en el artículo 6 del mencionado Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, tendrán carácter urgente a todos los efectos y serán preferentes respecto de todos los que se tramiten en el juzgado, salvo los que tengan por objeto la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas*
TRAMITACIÓN PREFERENTE DE LOS INCIDENTES CONCURSALES LABORALES: Art. 14 RDL 16/2020	*Hasta que transcurra un año a contar desde la declaración del estado de alarma, se tramitarán con carácter preferente:* *a) Los incidentes concursales en materia laboral.*
HABILITACIÓN PROCESAL DE LOS DÍAS 11 A 30 DE AGOSTO: Art. 1 RDL 16/2020	*1. Se declaran hábiles para todas las actuaciones judiciales, que a efectos del artículo 183 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, se declaran urgentes, los días 11 a 31 del mes de agosto del 2020. Se exceptúan de esta previsión los sábados, domingos y festivos, salvo para aquellas actuaciones judiciales para las que estos días sean ya hábiles conforme a las leyes procesales.* *2. Para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior y la eficacia de la medida, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con competencias en materia de Justicia adoptarán de forma coordinada, en sus*

	respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para la distribución de las vacaciones de Jueces, Magistrados, miembros del Ministerio Fiscal, Letrados de la Administración de Justicia y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
ACUERDO DE 6 DE MAYO DE 2020, DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	*Adaptación a la justicia constitucional de las previsiones sobre reinicio del cómputo de plazos y horarios del Tribunal Constitucional (interrupción de la caducidad e inhabilidad del mes de agosto)*

5. AFECTACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVO, DE LA ITSS Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1 SUSPENSIÓN DE TÉRMINOS E INTERRUPCIÓN DE PLAZOS ADMINISTRATIVOS

En el ámbito administrativo el RD 463/2020 (modificado por el art. 4 RD 465/2020) en su DA 3ª preveía una regulación similar a la del procesal respecto a los efectos de la declaración del estado de alarma, respecto a la suspensión de términos y la interrupción de plazos administrativos[31]. Esta última referencia puede resultar conflictiva, en tanto que la rúbrica del precepto hace mención a la "*suspensión de plazos administrativos*", mientras que el contenido normativo lo hace a la "*interrupción de los plazos para la tramitación de los procedimientos*". Parece lógico dar prioridad hermenéutica a este último concepto, por lo que cabrá entender que la "interrupción" (que, en realidad, es una "suspensión") lo que conllevó es que quedasen "congelados" los plazos para que la ciudadanía sustanciara trámites ante la Administración y que ésta demorara durante la vigencia de la medida el plazo para seguir con los trámites legales, dictar resoluciones, efectuar notificaciones, etc. En consecuencia, a diferencia de la previsión contenida en el RDL 16/2020 en el campo procesal, aquí no se "pone a cero" el contador, sino que se "abre un paréntesis" hasta la pérdida de vigencia de la situación extraordinaria iniciada tras el RD 463/2020. Por lo que hace al ámbito subjetivo, la medida se extiende a todas "*las entidades del sector público*", con remisión al art. 2 LPAC.

En todo caso, conforme al apartado décimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y al art. 9 RD 537/2020 esa suspensión perdió vigencia con efectos de 1 de junio.

En el hipotético supuesto que un ente público hubiera incumplido dicha suspensión los efectos no podrían ser otros que la anulabilidad del acto administrativo, de conformidad con el art. 48 LPAC.

Ese régimen de suspensiones e interrupciones tenía en los apartados 3 y 4 de la DA 3ª RD 465/2020 dos excepciones. En primer lugar, aquellos supuestos en los que el órgano administrativo acuerde motivadamente la adopción de "*medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento*", con el condicionante en este caso de que la persona afectada manifieste su conformidad, o por solitud expresa de aquélla.

[31] .- Una lógica similar ha seguido la UE en relación a los plazos para la transposición de normas comunitarias en el derecho interno, como puede apreciarse en la Directiva (UE) 2020/700 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de mayo de 2020 que modifica las Directivas (UE) 2016/797 y (UE) 2016/798 en lo relativo a la prórroga de sus periodos de transposición (DOUE L 165 de 27.05.2020)

Pero mayor significación tenía la segunda excepción, que se refería a, su vez, a dos subsupuestos: a) los procedimientos "*que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios*" (un ejemplo de esta última excepción lo hallaremos en la Resolución de 29 de abril de 2020, de la Secretaría General de Administración Digital, acordando la continuación de los procedimientos administrativos de autorización de nuevos sistemas de identificación y firma electrónica mediante clave concertada y cualquier otro sistema que las Administraciones consideren válido a que se refieren los artículos 9.2 c) y 10.2 c) LPAC); y b) en especial, aquellos procedimientos "*que vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma*". Obviamente los aspectos analizados en estas páginas en los que se requiere la intervención administrativa (por ejemplo: la constatación de la existencia de fuerza mayor) se integran en esta excepción.

En materia de recursos administrativos ("*o para instar cualesquiera otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje que los sustituyan de acuerdo con lo previsto en las Leyes*") resultaba de aplicación la DA 8ª RDL 11/2020, modificada por la DA 1ª y la DF 10ª RDL 15/2020, en la que se determina que los plazos comenzará a computarse "*desde el día hábil siguiente a la fecha de finalización de la declaración del estado de alarma, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la notificación de la actuación administrativa objeto de recurso o impugnación con anterioridad a la declaración del estado de alarma*", aunque con la previsión que ello no perjudicará a la "*eficacia y ejecutividad del acto administrativo objeto de recurso o impugnación*". No rige aquí por tanto la lógica del "paréntesis" –general en materia de plazos administrativos- sino la del "contador a cero", más propia de las previsiones procesales al respecto. Pese a ello es apreciable en esta materia la existencia de un problema jurídico que puede complicar su aplicación futura. En efecto, como se acaba de ver el reinicio de la interrupción de plazos empieza a computarse, conforme al RDL 11/2020, a partir del momento de la "*finalización de la declaración del estado de alarma*"; sin embargo, el art. 9 RD 537/2020 señala el 1 de junio (momento en el que aún pervivía dicha declaración). Podría entenderse, en consecuencia, que nos hallamos ante un ultra vires. Ahora bien el RD 537/2020 no es otra cosa que una prórroga del RD 463/2020 por el que se declaró el estado de alarma; y como ya se ha indicado la doctrina constitucional ha considerado que las medidas adoptadas de conformidad con la LO 4/1981 tienen valor de ley (STC 83/2016). En consecuencia no existe una extralimitación reglamentaria, sino la modificación de una ley por otra.

El inicio del proceso de desescalada dio lugar a la publicación de variadas normas en las que se previó la progresiva reincorporación de empleados públicos en diversas Administraciones[32], la apertura de centros

[32] .- ORDEN FORAL 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON 15.05.2020), etc.

administrativos[33] o el reinicio del cómputo de plazos de determinados actos administrativos[34].

5.2 EFECTOS SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

En principio la DA 3ª RD 463/2020 y el régimen de suspensión de términos y plazos allí observado resultó plenamente de aplicación a las actuaciones "ordinarias" de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de la autoridad laboral. Como también lo es el fin de su vigencia el 1 de junio, conforme al apartado décimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y al art. 9 RD 537/2020.
Con todo, ante las dudas que pudiera aparecer al respecto, se publicó en el BOE de 22 de abril el RDL 15/2020, que en su DA 2ª venía a reiterar, adaptándolos a la ITSS, los trazos característicos diseñados por el decreto que impuso el estado de alarma.

[33] .- Resolución de 27/05/2020, de la Consejería de Sanidad, de apertura a la ciudadanía de los edificios, instalaciones y dependencias de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM 28.05.2020)

[34] .- Resolución de 19 de mayo de 2020, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se acuerda la continuación en la tramitación de los procedimientos administrativos para el otorgamiento de exenciones de la obligatoriedad de utilización del servicio portuario de practicaje, en aplicación del apartado 4 de la disposición adicional tercera 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 (BOE 02.06.2020), Resolución de 12 de mayo de 2020, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la tramitación de la convocatoria de ayudas para la acción y promoción cultural, correspondientes a 2020, en aplicación del apartado 4 de la disposición adicional tercera 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 (BOE 20.05.2020), Decreto 25/2020, de 15 de mayo, por el que se acuerda el levantamiento de la suspensión de términos e interrupción de plazos administrativos establecida en la disposición adicional tercera 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 (DOE 18.05.2020), Resolución de 13/05/2020, de la Dirección General de Discapacidad, por la que se acuerda la continuación del procedimiento administrativo de declaración y calificación del grado de discapacidad, para el funcionamiento básico de los servicios sociales como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (DOCM 18.05.2020), Orden HAP/386/2020, de 15 de mayo, por la que se acuerda el levantamiento de la suspensión de los procedimientos que se relacionan en su anexo que no comportan compromisos de gasto (BOA 18.05.2020), Orden de 17 de mayo de 2020, por la que se levanta la suspensión de los plazos en determinados procedimientos administrativos dentro del ámbito de la Consejería (BOJA 21.05.2020), ORDEN EPE/398/2020, de 19 de mayo, por la que se acuerda el levantamiento de suspensión y se autoriza el inicio y/o la continuación de la tramitación de determinados procedimientos administrativos en el ámbito del departamento durante la vigencia del estado de alarma (BOA 19.05.2020), Resolución por la que se acuerda la no aplicación de la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, por el que se declara el Estado de Alarma para la Gestión de la Situación de Crisis Sanitaria ocasionada por el COVID-19, en la redacción dada por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, a determinados procedimientos administrativos vinculados a la prestación de servicios públicos básicos (BOCAN 26.05.2020), Orden SAN/411/2020, de 18 de mayo, por la que acuerda el levantamiento de la suspensión de procedimientos administrativos que no comportan compromisos de gasto (BOA 28.05.2020), etc.

Se partía así del criterio general de suspensión de términos y plazos, indicándose que el tiempo transcurrido durante la vigencia de esta situación excepcional "*no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*" (en consecuencia, el plazo general de nueve meses y el de cinco meses de suspensión establecidos en el art. 21.4 Ley 23/2015); a lo que se añadía que tampoco "*computará tal periodo en la duración de los plazos fijados por los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos*" (en relación al art. 22.2 Ley 23/2015).

Ese criterio se reitera con carácter general en la DA 2ª 3 RDL 15/2020, conforme a la cual "*todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*" (lo que conlleva la extensión de la suspensión a los plazos de la actividad inspectora previa a la imposición de la sanción, tramitación de expedientes, alegaciones, citaciones, resoluciones, notificaciones de actas, etc.)

Sin embargo, esa suspensión general de plazos tenía también dos excepciones prácticamente idénticas a las observadas en la DA 3ª.4 RD 463/2020 respecto a "*aquellas actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general, en cuyo caso se motivará debidamente, dando traslado de tal motivación al interesado*".

Por ello todas las actuaciones previas a la declaración del estado de alarma, así como las denuncias que se formularon durante su vigencia sin relación con el marco laboral extraordinario derivado de la pandemia han permanecido "congeladas" hasta el 1 de junio. En todo caso, a partir de 1 de junio se reinicia el cómputo a todos los efectos, incluyendo los prescriptivos, bajo la lógica del "paréntesis" y no de "contador a cero".

Por el contrario, la ITSS debía seguir tramitando todas las actuaciones que tuvieran relación con la legislación de urgencia por el COVID-19 previamente analizada que entren en su ámbito competencial, incluyendo el informe –no preceptivo- en el caso de ERTES. Por otra parte, conforme al Criterio Operativo 102/2020 de la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debía actuarse en relación a los riesgos derivados de la pandemia y la adopción de las medidas preventivas.

Un supuesto que puede devenir complejo es si la ITSS tenía competencias para paralizar una actividad por riesgo grave e inminente, en tanto que de conformidad con el RD 463/2020 la autoridad única en cuanto a la pandemia es el Ministerio de Sanidad. Ello dio lugar a un informe del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el que se recogen una serie de medidas a adoptar en estos casos.

Se contemplaba asimismo en la citada DA 2ª (más en concreto, en su segundo apartado) que "*durante el periodo de vigencia del estado de alarma,*

declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social''. En consecuencia, a los plazos prescriptivos contemplados en el art. 4 LISOS y 7 RD 928/1998 cabrá añadir el tiempo de vigencia del estado de alarma.

En todo caso, la citada DA 2ª RDL 15/2020 ha sido derogada por la Disposición Derogatoria Única RDL 19/2020, al considerarse, como se expresa en su exposición de motivos, la necesidad de una ''*coherencia temporal de la suspensión de los procedimientos en materia de inspección laboral con el nuevo escenario normativo*''. Cabe reiterar en este sentido que la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y al art. 9 RD 537/2020 previeron el levantamiento de la suspensión de plazos y términos administrativos con efectos de 1 de junio. Sin embargo, el RDL 19/2020 entró en vigor el 28 de mayo con carácter general, sin especificidades en esta materia.

5.3 EFECTOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

Pese a la importancia que en las políticas derivadas de la crisis sanitaria tiene la Seguridad Social, ha sido escasa –y sobre todo, dispersa- la normativa de urgencia referencia que ha abordado su administración.

En principio con carácter general la ''paralización'' de la Administración que se deriva de la DA 3ª RD 463/2020 resultaba plenamente aplicable. Como también parece evidente que, de conformidad con el apartado décimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y al art. 9 RD 537/2020, la suspensión perdió vigencia con efectos de 1 de junio.

Por tanto en el período comprendido entre el 14 de marzo y el 1 de junio no se computaban los términos y plazos previstos en la normativa de Seguridad Social, bien sea a efectos de tramitación inicial, de dictar resoluciones o en trámite de reclamaciones. Es por ello que, como ya se ha visto, se dejó sin efecto la previsión de los artículos 268.2 y 276.1 LGSS en relación a los efectos de detracción de días por la presentación extemporánea de solicitudes de desempleo y en cuanto a las obligaciones de las personas beneficiarias de subsidios asistenciales de aportar semestralmente o anualmente la documentación legamente observada.

Esa regla se aplicaba tanto a las entidades gestoras, servicios comunes y administraciones autonómicas (respecto a la gestión de subsidios no contributivos y asistencia social), como a los beneficiarios y solicitantes. Por otra parte, la referencia a las ''*entidades públicas*'' en relación al art. 2 LPAC que efectúa la DA 3ª RD 463/2020 conllevaba la extensión de todo ello a las mutuas colaboradoras, por aplicación de la letra d) del apartado 1 del art. 2 LPAC en relación a la letra h) del apartado 2 del artículo 2 de la Ley General Presupuestaria.

En principio no existía, por tanto, ningún procedimiento administrativo en vía inicial de solicitud o en fase de reclamación de prestaciones de Seguridad Social en que se computara plazos, se hubiera iniciado ya el

procedimiento o estuviera pendiente de iniciarse siguiera su decurso natural. Ahora bien, ello no enervaba –como se recogía en la web de la Seguridad Social- que la ciudadanía pudiera presentar solicitudes o realizar trámites y consultas por vía telemática o telefónica.

Y tampoco parecía que se hubiera de suspender el reconocimiento de las prestaciones; lo que ocurría es que dicho reconocimiento se efectuaba en forma provisional, con revisión posterior. Así se desprende de la DA 3ª RDL 13/2020, en la que se prevé la vía de acceso telemática a las solicitudes y aportación de documentos de quién carezca de certificado electrónico o clave permanente, señalándose que la forma que tiene dichas personas para "*ejercer sus derechos, presentar documentos o realizar cualesquiera trámites o solicitar servicios*" es a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es y el acceso a enlaces directos en http://run.gob.es/cqsjmb (INSS) y http://run.gob.es/lpifqh (ISM), con el compromiso de actualización constante. En estos casos con carácter provisional se admitirá la veracidad de la personalidad de la persona interesada a través del sistema SVDIR del RD 522/2006. A dichos efectos las entidades gestoras podían acceder a la información personal que constara en manos de otras Administraciones, salvo que el interesado se opusiera en forma expresa.

Se previó asimismo que en los casos de imposibilidad de presentación de documentación por cierre de las oficinas públicas se podían aportar otros documentos acreditativos en posesión del solicitante, sin perjuicio de la posterior obligación de presentación de los documentos pertinentes. Y si ello tampoco ello es posible se podía presentar una declaración responsable.

La entidad gestora, a la vista de la documentación aportada, debía dictar una resolución provisional, de reconocimiento o denegación de prestaciones o revisiones, pendiente de posterior verificación tras el régimen transitorio, pudiendo en su caso solicitar el reintegro de prestaciones indebidas.

Por su parte, la DF 4ª habilitó al gobierno para el desarrollo reglamentario y la DF 6ª mantuvo la vigencia de estas medidas hasta que se normalizara el funcionamiento de las oficinas de atención e información al ciudadano de las distintas entidades gestoras de la Seguridad Social, lo que se determinará mediante resolución del Secretario de Estado de Seguridad Social y Pensiones, que se publicará en el BOE (no rige por tanto aquí la fecha de 1 de junio).

Una lógica similar se ha seguido en materia de prestaciones de desempleo en la DA 4ª RDL 13/2020.

Pero además no todas las actuaciones de las entidades gestoras estuvieron sometidas a la "hibernación". No ocurría así en cuanto a "*los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social*", por mandato expreso de la DA 3ª RD 463/2020, Por tanto, los actos de encuadramiento y cotización debían seguir su tramitación normal en todos los aspectos (a través del programa RED).

Y a ello se sumaba la excepción de los "*procedimientos administrativos que vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios*" de la DA 3ª RD 465/2020; siendo aquél primer supuesto

plenamente aplicable a las prestaciones de la Seguridad Social contempladas en la legislación de emergencia. Y en relación a lo anterior cabrá también entender que la ITSS se hallaba en pleno funcionamiento a efectos de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como se constata en el Criterio Operativo nº 102/2020 de la Dirección de dicho organismo.

Por otra parte, como ya se ha indicado en páginas previas, conforme a la DA 4ª RD 463/2020: "*los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren*" (situación que finalizó con efectos del 5 de junio). Ello tiene evidentes repercusiones en el contenido de los artículos 53 a 55 LGSS. Así, la suspensión de la prescripción conlleva que el plazo de cinco años para el reconocimiento de prestaciones se deba incrementar en el período comprendido entre el 14 de marzo y el 1 de junio, lo que también ocurre respecto al plazo de cuatro años para el reintegro de prestaciones indebidas y el del año para solicitar prestaciones de pago único y de las pensiones mensuales. También se ampliará por todo el tiempo de vigencia del RD 463/2020 al art. 146 LRJS, por tanto, al plazo de cuatro años para que las entidades gestoras insten acción de revisión de actos administrativos de reconocimiento de derechos anteriores o a la particularidad del año del que goza el SEPE para proceder a la revisión de oficio.

Sin embargo no es tan claro qué ocurre con la reclamación previa del artículo 71 LRJS, en tanto que son posibles tres hermenéuticas diferenciadas.

Si se considera que a dicho acto preprocesal tiene la condición de "recurso administrativo" de conformidad con la DA 8ª RDL 11/2020, modificada por la DA 1ª y la DF 10ª RDL 15/2020, una vez levantado el estado de alarma (es decir y estos efectos: el 1 de junio, de conformidad con el RD 537/2020) se pone el contador a cero. Por tanto, si la resolución inicial fue comunicada antes del 14 de marzo o entre dicha fecha y el 1 de junio se abriría un plazo de treinta días a contar desde el 2 de junio.

Por el contrario, si aun aceptando que se trata de un acto administrativo no se alcanza la conclusión de equiparación a un recurso regirán las previsiones de suspensión de plazos y posterior reanudación de la DA 3ª RD 463/2020 (paréntesis). Por tanto, los treinta días legamente fijados para instarla no resultan de aplicación durante la suspensión, por lo que si la resolución administrativa fue notificada antes del 14 de marzo, deberá efectuarse el cómputo de los días transcurridos desde dicha notificación hasta la declaración del estado de alarma, paralizándolo a partir del 15 de marzo, y continuándolo a partir del 2 de junio. Y si la resolución ha sido notificada durante el estado de alarma, el plazo de treinta días empezará a computarse desde el día siguiente al 1 de junio.

Si la interpretación es que la naturaleza de la reclamación previa es procesal la declaración del estado de alarma determinaría poner el "contador a cero" por aplicación del art. 2.1 del RDL 16/2020. Por tanto, a partir del 5 de junio se iniciaría el cómputo de un nuevo plazo de treinta días, con independencia del período previamente transcurrido.

En mi opinión es esta última la interpretación correcta. En efecto aunque es cierto que hallaremos antiguos pronunciamientos casacionales en los que se niega que ese plazo sea procesal, en otros posteriores sí se ha considerado que su cómputo se adecúa a las normas procesales (por ejemplo, indicándose que se calcula por días hábiles y sin inclusión del mes de agosto: STS UD de 21 de mayo de 1997, Rec. 3614/1996). Y es ello coherente con la doctrina constitucional al respecto que ha conformado dicho trámite como un mecanismo previo al acceso a la jurisdicción.

Sin embargo, no es en esa la lógica aplicable en mi opinión al plazo de los cuarenta y cinco días para dictar resolución, puesto que aquí sí es apreciable una naturaleza meramente administrativa (no en vano opera el silencio negativo), por lo que el plazo para su cómputo quedó en suspenso entre el 14 de marzo y el 1 de junio, continuando con posterioridad. Por tanto, si en el momento de declaración del estado de alarma se había dictado ya resolución inicial, deberá hacerse el cómputo de días transcurridos desde la notificación, suspenderlo con efectos del 14 de marzo, y continuarlo tras el 1 de junio.

En todo caso, parece evidente que el plazo de los treinta días para instar la demanda tras la resolución desestimatoria o el silencio administrativo tiene naturaleza claramente procesal, por lo que si la instancia no había caducado en el momento en que entró en vigor el RD 463/2020, con efectos del 4 de junio se iniciaría un nuevo plazo de treinta días.

5.4 SILENCIO POSITIVO DEL FOGASA

El RDL 19/2020 ha venido a regular los efectos del silencio positivo en las resoluciones del FOGASA, normando así la conocida omisión legal que ha dado lugar a múltiples demandas en los últimos años.

La problemática emerge del contenido del artículo 24.1 LPAC en el que se regula la figura administrativista del "silencio positivo"; esto es, conforme a su apartado 1, que vencido el plazo general de tres meses contemplado en el artículo 42.3 LPAC sin resolución expresa o sin suspensión acordada, la persona interesada solicitante está legitimada para entender que su petición ha sido estimada. Y aunque esa previsión legal pueda ser entendida desde una perspectiva meramente subjetivo, el posterior apartado 2 del mismo artículo la objetiviza al prever que "*la estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento*". Y lo que es más significativo, conforme a la letra a) del apartado 3 de dicho precepto, si ha existido estimación por silencio administrativo "*la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo*".

Ninguna duda cabe en relación a la aplicación del procedimiento administrativo al Fondo de Garantía Salarial, en tanto que se trata de un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con personalidad jurídica y capacidad de obrar (art. 33.1 ET y art. 1 RD 505/1985, en relación al art. 2.2 LPAC y 2.2 a) Ley 39/2015). Tampoco era dudosa la inexistencia de la excepción de silencio negativo de los arts. 43.1 LPAC y 24.1 Ley 39/2015, en tanto que no existía ley alguna que establezca

que en este caso se aplique el silencio negativo, puesto que el legislador no previó en forma expresa el pago de prestaciones de garantía del FOGASA en la DA vigésimo novena de la Ley 13/2000. Y, finalmente, por aplicación del art. 28.Siete del RD 505/1985, el plazo de resolución es el "ordinario" de tres meses.

Sin embargo, el colapso experimentado por dicho organismo tras la crisis económica del 2008 –que en parte se sigue arrastrando por la escasez de medios humanos y materiales- ha conllevado que desde hace varios años se hayan dictado resoluciones que sobrepasan ese límite temporal, lo que conllevó una cantidad ingente de reclamaciones judiciales en las que se postulaba el pago íntegro de las cantidades reclamadas. La inexistencia de una regulación legal determinó que la doctrina judicial aplicara el régimen ordinario de silencio positivo, como es de ver, entre otras muchas, a partir de la STS UD 16.03.2015 (Rec. 802/2014). Dicho criterio se extendió asimismo a aquellos casos en los que no existía título suficiente o bien se sobrepasaban los límites de garantía, como puede apreciarse por ejemplo en la STS UD 27.09.2017 –Rec. 1876/2016-.

Pese a que lo largo de estos años nada impedía al legislador regular esta materia en cualquier norma con rango de ley (incluyendo las varias leyes de presupuestos anuales dictadas) se ha aprovechado que "el Pisuerga pasa por Valladolid" para reglarla ahora.

De esta forma la DF 5ª RDL 19/2020 viene a introducir un nuevo apartado 11 en el artículo 33 ET. En ese texto se reitera el plazo general de tres meses desde la solicitud de la persona instante para que el FOGASA dicte la correspondiente resolución. A ello se añade un aspecto novedoso: que la notificación de dicha resolución sea "*cursada*" (obsérvese que no, notificada) al interesado en el plazo de diez días.

Sin embargo este precepto no viene a reglar el silencio negativo (como fácilmente podría haberlo hecho) sino que reduce los efectos del positivo, excluyendo que "*pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores*". Por tanto, el decurso de los tres meses no comportará el derecho a la cuantía íntegra sino únicamente a la derivada de los límites de los apartados 1 y 2 del art. 33 ET; ni tampoco que quién no ostente derecho puedan beneficiarse del silencio positivo.

De existir resolución posterior ésta deberá limitarse, si es confirmatoria, "*en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos*".

La persona solicitante puede pedir al FOGASA "*a efectos probatorios*" un certificado que acredite el silencio positivo "*en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que, dentro de los límites previstos en los apartados anteriores, deben entenderse reconocidas*". La resolución puede ser recurrida ante el juzgado de lo social competente, fijándose un plazo de dos meses "*desde el día siguiente al de la notificación si el acto fuera expreso*"; si así no fuera "*dicho plazo se contará a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud*".

Con todo, dicha regulación puede conllevar la aparición de nuevos problemas hermenéuticos. En efecto, la norma limita el silencio positivo,

además de los supuestos de pluspetición, a aquellos casos en que las personas solicitantes "*no puedan ser legalmente beneficiarias*". La excepción se sitúa, pues, en el ámbito subjetivo, no objetivo. Una cosa es que el o la solicitante sea un alto cargo, una persona empleada del hogar o quién no ostente la condición de asalariado; otra, que el título habilitante no sea suficiente (por ejemplo: una conciliación administrativa). Además no es claro que el límite cuantitativo se limite al concreto procedimiento u otro anterior (verbigracia: superación del mismo en otras actuaciones previas).

A lo que cabe añadir el peculiar incidente del certificado de silencio positivo. Al margen de que se regula un plazo (parece que de caducidad) inexistente en las solicitudes ordinarias –donde rige el plazo de prescripción de un año- no se acaba de entender su objeto. Si aún no se ha dictado resolución y ha transcurrido el plazo de tres meses para resolver existe ya una resolución ficticia confirmatoria, por lo que difícilmente pude pretenderse que la persona afectada inste una demanda para que se le reconozca un derecho que ya tiene (salvo que se entienda que se ha recuperado la derogada figura del silencio por mora) Y si dentro del plazo de dos meses el FOGASA dicta una resolución limitativa la vía de impugnación ha sido hasta ahora la ordinaria (salvo el plazo de dos meses).

Finalmente, no deja de ser un tanto sorprendente que la exposición de motivos del RDL 19/2020 no justifique el por qué este aspecto se incluye en un real decreto-ley por lo que hace a las notas de extraordinaria y urgente necesidad teniendo en cuenta que, como ya se ha indicado, la falta de regulación expresa de los efectos del silencio administrativo del FOGASA se viene arrastrando desde hace varios años, sin que hasta la fecha se haya adoptado medida alguna al respecto.

COMPENDIO NORMATIVO

SUSPENSIÓN DE PLAZOS ADMINISTRATIVOS: DA 3ª RD 463/2020, modificada por el art. 4 RD 465/2020 (derogada por el RD 537/2020) (efectos: 14.03.20 a 1 de junio)	*1. Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.* *2. La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.* *3. No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.* *4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, desde la entrada en vigor del presente real decreto, las entidades del sector público podrán acordar motivadamente la continuación de aquellos procedimientos administrativos que vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios* *5. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los procedimientos administrativos en los ámbitos de la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social.* *6. La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos a que se hace referencia en el apartado 1 no será de aplicación a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, a*

	los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias *NOTA: La Resolución de 29 de abril de 2020, de la Secretaría General de Administración Digital, acordó la continuación de los procedimientos administrativos de autorización de nuevos sistemas de identificación y firma electrónica mediante clave concertada y cualquier otro sistema que las Administraciones consideren válido a que se refieren los artículos 9.2 c) y 10.2 c) LPAC*
AMPLIACIÓN DE PLAZOS PARA FORMALIZAR RECURSOS (DA 8ª RDL 11/2020, modificada por la DA 1ª y la DF 10ª RDL 15/2020)	*1. El cómputo del plazo para interponer recursos en vía administrativa o para instar cualesquiera otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje que los sustituyan de acuerdo con lo previsto en las Leyes, en cualquier procedimiento del que puedan derivarse efectos desfavorables o de gravamen para el interesado, se computará desde el día hábil siguiente a la fecha de finalización de la declaración del estado de alarma, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la notificación de la actuación administrativa objeto de recurso o impugnación con anterioridad a la declaración del estado de alarma. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acto administrativo objeto de recurso o impugnación*
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: DA 2ª RDL 15/2020 (Derogada por la DD Única RDL 19/2020, con efectos de 28 de mayo)	*~~1. El periodo de vigencia del estado de alarma declarado por el 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, así como sus posibles prórrogas, no computará a efectos de los plazos de duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, no computará tal periodo en la duración de los plazos fijados por los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el cumplimiento de cualesquiera requerimientos.~~* *~~Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior aquellas actuaciones comprobatorias y aquellos requerimientos y órdenes de paralización derivados de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su gravedad o urgencia resulten indispensables para la protección del interés general, en cuyo caso se motivará debidamente, dando traslado de tal motivación al interesado.~~* *~~2. Durante el periodo de vigencia del estado de alarma, declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas, quedan suspendidos los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa de orden social y de Seguridad Social.~~* *~~3. Todos los plazos relativos a los procedimientos regulados en el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, están afectados por la suspensión de plazos administrativos prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo~~*
SIMPLIFICACIÓN DE LA TRAMITACIÓN DE PRESTACIONES: DA 3ª RDL 13/2020	*Se adoptan las siguientes medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos que permitan a las entidades gestoras de la Seguridad Social resolver de forma provisional en materia de prestaciones de la Seguridad Social:* *1. En el supuesto de que la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, el canal de comunicación a través del cual podrá ejercer sus derechos, presentar documentos o realizar cualesquiera trámites o solicitar servicios, se encuentra ubicado en la Sede electrónica de la Seguridad Social sede.seg-social.gob.es mediante el «acceso directo a trámites sin certificado» accesible desde la web de la Seguridad Social www.seg-social.es; y en función de la entidad gestora competente para gestionar las prestaciones, a través de los enlaces establecidos al efecto. La información se mantendrá permanentemente actualizada a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es.* *Para el INSS: http://run.gob.es/cqsjmb.* *Para el ISM: http://run.gob.es/lpifqh.* *2. En el supuesto de que la persona interesada carezca de certificado electrónico o clave permanente, provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR, que implementa la Verificación y la Consulta de los Datos de Identidad, regulado en el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, y la Verificación de Datos de Residencia,*

	regulado en el Real Decreto 523/2006, de 28 de abril; así como la Consulta de Datos Padronales (SECOPA) utilizando el marco Pros@ de las aplicaciones corporativas de la Seguridad Social y otros medios similares. *Las entidades gestoras podrán consultar o recabar la información y los documentos que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas, salvo que el interesado se opusiera a ello, en los términos y con las excepciones establecidas en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.* *3. En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.* *4. En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar el documento preceptivo u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, de la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o revisión del derecho, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que deje de estar vigente el estado de alarma.* *5. Si el interesado no tuviera o no pudiera obtener documentos alternativos que acrediten su derecho, se podrá admitir una declaración responsable, según lo previsto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados y la revisión de las prestaciones reconocidas con carácter provisional.* *6. De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.* *Las entidades gestoras de la Seguridad Social revisarán todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. En su caso, se efectuará el abono de aquellas cantidades que resulten procedentes tras la oportuna revisión. En el supuesto de que tras estas actuaciones se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas*
SIMPLIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DESEMPLEO: DA 4ª RDL 13/2020	*1. Se adoptan las siguientes medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos que permitan al Servicio Público de Empleo Estatal y al Instituto Social de la Marina resolver de forma provisional las solicitudes de prestaciones por desempleo presentadas por los ciudadanos:* *a) En el supuesto de que la persona interesada careciera de certificado electrónico o clave permanente, podrá formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del «Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo», disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica, o en la sede electrónica de la Seguridad Social para el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.* *b) Cuando se formalice la solicitud provisional por esta vía, se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR, que pone en práctica la Verificación y la Consulta de los Datos de Identidad, regulado en el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, y la Verificación de Datos de Residencia, regulado en el Real Decreto 523/2006, de 28 de abril; así como la Consulta de Datos Padronales (SECOPA) utilizando el marco SILCOIWEB de las aplicaciones corporativas del Servicio Público de Empleo Estatal y otros medios similares.* *c) La entidad gestora podrá consultar o recabar la información y los documentos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas.* *d) En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.* *e) En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar la documentación exigida u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, que acrediten la*

	concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o la revisión del derecho a las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que desaparezcan las restricciones provocadas por el estado de alarma. *f) Cuando el interesado no dispusiera de los documentos alternativos que acrediten su derecho a la prestación, ni pudiera obtenerlos, podrá presentar una declaración responsable, según lo previsto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados.* *g) De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.* *2. El Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, respectivamente, revisarán las resoluciones provisionales de reconocimiento o de revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio.* *Si, como resultado de la revisión efectuada, se comprueba que la prestación no ha sido reconocida en los términos establecidos en la ley, se iniciará el procedimiento de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas o, en su caso, se procederá al abono de la prestación que corresponda*
LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN: Apartado décimo de la Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados y art. 9 RD 537/2020 *- 1 de junio*	*- Resolución de 20 de mayo de 2020:* *Con efectos desde el 1 de junio de 2020, se derogará la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, relativa a la suspensión de plazos administrativos. Desde esa misma fecha, el cómputo de los plazos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas* *- Art. 9 RD 537/2020:* *Con efectos desde el 1 de junio de 2020, el cómputo de los plazos administrativos que hubieran sido suspendidos se reanudará, o se reiniciará, si así se hubiera previsto en una norma con rango de ley aprobada durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas*
FOGASA: SILENCIO POSITIVO: DF 5ª RDL 19/2020: MODIFICACIÓN DEL ET, ADICIONANDO UN APARTADO 11 EN EL ART. 33	*11. El Fondo procederá a la instrucción de un expediente para la comprobación de la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, respetando en todo caso los límites previstos en los apartados anteriores.* *Concluida la instrucción del expediente, el órgano competente dictará resolución en el plazo máximo de tres meses contados desde la presentación en forma de la solicitud. La notificación al interesado deberá ser cursada dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado.* *Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la solicitud de reconocimiento de las obligaciones con cargo al Fondo, sin que en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores. La resolución expresa posterior al vencimiento del plazo solo podrá dictarse de ser confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos en los apartados anteriores. En todo caso, a efectos probatorios, se podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que, dentro de los límites previstos en los apartados anteriores, deben entenderse reconocidas.* *Contra dicha resolución podrá interponerse demanda ante el órgano jurisdiccional del orden social competente en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación si el acto fuera expreso; si no lo fuera, dicho plazo se contará a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud conforme a lo establecido en el apartado anterior por silencio*

6. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6.1 SALUD LABORAL Y CRISIS SANITARIA

El marco regulador de la prevención de riesgos laborales durante el período de vigencia del estado de alarma puede calificarse como un tanto contradictorio: por un lado se han regulado en forma extensa –aunque sea tarde e insuficientemente- las medidas preventivas de determinados colectivos profesionales con mayor peligro de contagio (especialmente cuando el riesgo epidemiológico no se incluía en preceptos previos); pero por otro, se han postergado o flexibilizado otras medidas legales hasta ahora en vigor (como ya se ha visto ha ocurrido con la evaluación de riesgos en el teletrabajo) en aspectos como el tiempo de trabajo, revisiones de permisos, etc[35]. A ello cabe añadir que en la fase de la desescalada se está optando por una adaptación singular de determinados sectores y actividades a la nueva realidad sanitaria.

Una lógica similar es apreciable en el marco de las empresas en tanto que el impacto de la pandemia puede comportar un mayor esfuerzo preventivo, en detrimento de otros riesgos, sobre los peligros de contagio derivados del COVID-19 (identificación de grupos de riesgo, adopción de medidas de protección, dotación de EPIS, etc.). Ello ha conllevado la publicación de instrucciones de urgencia, como el ya citado Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2 editado por el Ministerio de Sanidad, así como el Criterio Operativo nº 102/2020 de la ITSS. Se deriva de todo ello una resituación del régimen de obligaciones del empleador, como deudor de salud laboral, en aplicación del RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra la exposición de los agentes biológicos durante el trabajo. Ocurre, sin embargo, que en las circunstancias de paralización de la actividad devino imposible la realización empresa por empresa de evaluaciones de riesgos específicas al respecto.

Pese a ello, parece evidente que –con una adaptación a la actual situación de crisis sanitaria- no se precisa realizar ninguna evaluación específica (bastando con acudir al simple empleo común) para que la empresa cumpla sus obligaciones preventivas generales en aspectos básicos como la

[35] .- Véase la Información de la Comisión relativa a la no aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento (UE) 2020/698 por España Pandemia de COVID-19 [Reglamento (UE) 2020/698 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de mayo de 2020, por el que se establecen medidas específicas y temporales, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, relativas a la renovación y prórroga de determinados certificados, licencias y autorizaciones y al aplazamiento de determinados controles y formación con carácter periódico en determinados ámbitos de la legislación en materia de transporte (DOUE C 183 I de 03.06.2020), Reglamento de Ejecución (UE) 2020/745 de la Comisión de 4 de junio de 2020 por el que se modifica el Reglamento (UE) 2018/1042 en lo que respecta al aplazamiento de las fechas de aplicación de determinadas medidas en el contexto de la pandemia de COVID-19 (L 176 de 05.06.2020), etc.

adecuación de los puestos de trabajo a fin de mantener la distancia social (en relación al RD 486/1997), proporcione mascarillas, EPIS e instrumentos de limpieza de manos, readecue las obligaciones de vigilancia de la salud, readecúe espacios, vigile el mantenimiento de la suficiente distancia social o adopte medidas específicas para las personas especialmente sensibles (cardiópatas, quienes presenten problemas respiratorios, mujeres embarazadas, etc.)[36]. Más problemática puede resultar la modificación de horarios y turnos de trabajo, en tanto que no es claro si opera aquí el límite de las modificaciones regladas del art. 41 ET (véase, en relación a un supuesto en que existía un plan de prevención, la STS UD 18.12.2013, Rec. 2566/2012)

Buena parte de dichas medidas están contempladas para determinadas actividades pera las fases de la denominada "desescalada" tras la publicación de las Órdenes SND/388/2020 y SND/386/2020 y las posteriores Orden SND/399/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020), la Orden SND/414/2020 (modificada por la Orden SND/442/2020 y la Orden SND/507/2020), la Orden SND/507/2020, como también lo habían estado previamente en determinadas actividades. Por lo que hace al Plan para la Transición hacia una nueva normalidad resulta de aplicación el RDL 21/2020.

Pero aunque no exista una regulación específica en un hipotético caso concreto cabe recordar que el empleador es el deudor de protección laboral de las personas asalariadas, debiéndose garantizar su seguridad y salud "*en todos los aspectos relacionados con el trabajo*". Cabe indicar que la normativa hasta ahora en vigor se situaba en los muros del centro de trabajo y enclaustrada en el marco estrictamente contractual. Ahora el peligro deviene externo y supera el terreno obligacional, engarzándose con razones de sanidad pública. Una buena prueba de ese salto lo hallaremos en determinadas prácticas utilizadas en grandes empresas de efectuar pruebas del COVID-19 a su plantilla, con la problemática derivada de la exigencia legal de voluntariedad en el artículo 22.1 LPRL.

En esa tesitura es probable que en un futuro más o menos mediato nos hallemos ante reclamaciones por recargos y, especialmente, de indemnizaciones por daños y perjuicios en base a la afirmación que el origen del contagio causante de lesiones o muerte deriva del ambiente laboral en relación a carencias preventivas de los empleadores. Es ése un escenario que va a resultar ciertamente complejo de analizar, tanto por la indeterminación del foco de infección como por el carácter externo al trabajo de la pandemia (salvo que se alcance la conclusión, en relación a las reflexiones efectuadas en el previo apartado 3.1 b) de estas líneas, que es posible en la calificación de enfermedad profesional en determinadas profesiones y las presunciones legales en el sector sanitario de RDL

[36] .- Véase a este respecto: INSST; "*Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19 - Compendio no exhaustivo de fuentes de información* –"; Ministerio de Trabajo y Economía Social, accesible en: https://www.insst.es/documents/94886/693030/Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+vs.+COVID-19+-+Compendio+no+exhaustivo+de+fuentes+de+informaci%C3%B3n/4098124f-5324-43a6-8881-0bbd4e358de7

19/2020). Así, aunque se acredite que el empleador no proporcionó mascarillas protectoras a personas en contacto directo con el público será imposible acreditar fehacientemente que el contagio se ha producido por dicha causa. En esa tesitura no cabrá más opción que acudir, como ya se ha indicado ocurre en la determinación de la contingencia profesional en IT, a presunciones judiciales, con los subjetivismos ineludibles en las mismas.
Veremos a continuación, en forma meramente enunciativa los aspectos más significativos de la regulación de urgencia en materia preventiva, para analizar posteriormente en forma muy sucinta el régimen preventivo laboral previsto para las fases actuales de desescalada y, en especial, en el ámbito de la Administración de justicia

6.2 ESQUEMA GENERAL DE LA REGULACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DURANTE LA PANDEMIA POR SECTORES

SECTOR	NORMA REGULADORA	RESUMEN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS
PROFESIONES SANITARIAS	Orden SND/404/2020	*Obligatoria declaración con carácter urgente de supuestos sospechosos de infecciones producidas por el COVID-19, entre otros, en el ámbito del personal sanitario*
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	Orden TMA/259/2020, Resolución de 16 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, Resolución de 26 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre y Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre	*- Se excepciona temporalmente el cumplimiento de los artículos 6.1, 8.6 y 8.8 del Reglamento n.° 561/200 (límite máximo de conducción en nueve horas al día – ampliable a diez-, descanso semanal y descanso diario y semanal en vehículo)* *- Concreción en la resolución de 26 de marzo: a) el límite máximo de conducción se amplía a 11 horas; b) el descanso diario mínimo pasa a 9 horas; c) posibilidad de adoptar dos descansos semanales reducidos consecutivos en determinadas circunstancias; y d) autorización de disfrute del descanso semanal dentro del vehículo acondicionado a dichos efectos* *- Se permite que vayan dos personas en la cabina del vehículo, cuando sea necesario por razón del tipo de transporte a realizar*
TRANSPORTE DE ANIMALES	Orden TMA/279/2020	*- Se declara la validez de autorizaciones de los transportistas, medios de transporte y contenedores, así como de los certificados de formación de los conductores o cuidadores cuya fecha de expiración se haya producido a partir del día 1 de marzo, hasta 120 días después de la finalización de la declaración del estado de alarma o prórrogas del mismo, con posible prórroga* *- Los cuadernos de a bordo u hojas de ruta tendrán validez a pesar de no haber sido sellados por la autoridad competente hasta 7 días después de la finalización de la declaración del estado de alarma o prórrogas del mismo, pudiendo ser ampliado dicho plazo* ~~*Se exceptúa del cumplimiento de los tiempos de descanso establecidos en el capítulo V del anexo I del Reglamento (CE) n.º 1/2005, del Consejo, de 22 de diciembre de 2004, relativo a la protección de los animales durante el transporte y las operaciones conexas y por el que se modifican las Directivas 64/432/CEE y 93/119/CE y el Reglamento (CE) n.º 1255/1997, para todos aquellos movimientos de animales que se realicen durante el estado de alarma. La duración del tiempo total de viaje será la*~~

		~~*máxima permitida en dicho capítulo exceptuando el tiempo de descanso*~~ *(previsión derogada por la Orden SND/493/2020)*
TRANSPORTE DE VIAJEROS	Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre	*En operaciones de transporte discrecional de viajeros que desarrollen su actividad en el sector agrícola se acepta temporalmente una reducción del descanso diario de 11 horas por uno de 9 horas*
	TRANSPORTE DE VIAJEROS: USO DE MASCARILLAS: Orden TMA/384/2020 (modificada por la Orden TMA/400/2020, por la Orden TMA/424/2020 y por la Orden SND/507/2020)	*- Deviene forzoso el uso de mascarillas para los usuarios del transporte en autobús, ferrocarril, aéreo, marítimo y vehículos de hasta nueve plazas* *- Los trabajadores de los servicios de transporte que tengan contacto directo con los viajeros deberán ir provistos de mascarillas y tener acceso a soluciones hidroalcohólicas para practicar una higiene de manos frecuente*
TRANSPORTE DE VIAJEROS Y MERCANCÍAS	Orden TMA/254/2020	*Validez de las tarjetas de cualificación del conductor acreditativas del CAP cuya fecha de expiración se haya producido a partir del día 1 de marzo, hasta 120 días después de la finalización de la declaración del estado de alarma, con posibilidad de prórroga en 30 días adicionales*
	Orden TMA/263/2020, Resolución de 2 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre y Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre	*- La Orden TMA/263/2020 autoriza la adquisición la adquisición y distribución de 8.000.000 de mascarillas protección FFP2 por parte del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana para el personal que presta sus servicios en el sector del transporte en áreas de riesgo* *- La Resolución de 2 de abril de 2020 establece los criterios de distribución por vehículo según la tipología de empresas y los criterios de solicitud y reparto* *- La Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre fijó los criterios de distribución de una segunda entrega*
	Orden TMA/324/2020	*- Los conductores cuya tarjeta de tacógrafo tenga fecha de caducidad entre el 6 de marzo de 2020 y los 15 días hábiles posteriores a la fecha en la que finalice el estado de alarma o sus prórrogas, ambos días inclusive, podrán seguir haciendo transporte, siempre que hubieran presentado la solicitud de renovación de la tarjeta como mínimo 15 días hábiles antes de su fecha de caducidad y no les hubiera sido entregada la nueva tarjeta.* *- Los conductores afectados deberán antes de iniciar el viaje, deberán imprimir los datos del vehículo que conduzcan, consignando los datos que permitan su identificación, acompañados de su firma, y los períodos mencionados en el Reglamento (UE) 165/2014* *- A la finalización del viaje deberán imprimir los datos correspondientes a los períodos de tiempo registrados por el tacógrafo, así como registrar cualesquiera períodos dedicados a otros trabajos, disponibilidad y descanso que hayan llevado a cabo desde la impresión efectuada al comienzo del viaje, cuando dichos períodos no hubieran sido registrados por el tacógrafo. En dicha impresión deberán incluir los datos que permitan su identificación* *- Deberán llevar siempre la tarjeta caducada y las impresiones referidas anteriormente* *En el caso de tarjetas de empresa se prevé su exención de uso en idénticas condiciones*
AVIACIÓN CIVIL	Orden TMA/285/2020,	*- Se regula la extensión de los periodos de validez de*

	Orden TMA/360/2020 y Resolución de 18 de marzo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea	*las licencias, habilitaciones, certificados de tripulaciones de vuelo, instructores, examinadores, poseedores de licencias de mantenimiento de aeronaves y controladores de tránsito aéreo, en relación a actividades reguladas o no por la UE* *- Vigencia durante cuatro meses adicionales de los certificados médicos de los que sean titulares los pilotos remotos que ejercen sus funciones en operadores de aeronaves pilotadas por control remoto (RPAS)*
PILOTOS DE AVIACIÓN	Resolución de 5 de mayo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea	*Extensión de la validez de licencias, habilitaciones, atribuciones, anotaciones y certificados de pilotos, instructores, examinadores* *(El art. 2 de la Orden SND/487/2020 permite la recuperación de la formación aeronáutica, con determinadas medidas preventivas)*
TRANSPORTE AÉREO COMERCIAL	Resolución de 8 de mayo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea	*Extensión de los periodos de validez de las verificaciones de línea y de los entrenamientos periódicos de gestión de recursos de cabina*
PILOTOS DE ULTRALIGEROS	Orden SND/457/2020	*- Extensión hasta dos meses después del estado de alarma de la validez del examen teórico previsto en el art. 6.2 RD 123/2015* *- Prórroga de la validez de las habilitaciones insertas en la licencia* *- Prórroga de la validez de los certificados de examinador.*
SECTOR FERROVIARIO	Orden TMA/245/2020, Orden TMA/311/2020, Orden TMA/318/2020 y Orden TMA/379/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020)	*Orden TMA/245/2020:* *- Los títulos habilitantes del personal ferroviario que pierdan vigencia, por caducidad del certificado psicofísico o por necesidad de un reciclaje formativo, en el periodo transcurrido entre el inicio del estado de alarma y hasta un mes posterior a su finalización prorrogarán su vigencia de manera automática hasta tres meses después del levantamiento del estado de alarma.* *- Las empresas ferroviarias o los administradores de infraestructuras limitarán el empleo de personal con títulos habilitantes prorrogados a aquel que sea estrictamente necesario para el adecuado funcionamiento del sistema ferroviario, por realizar actividades críticas para la continuidad del servicio, adoptando las medidas necesarias alternativas para velar por que el personal afectado mantenga la aptitud y conocimientos para ejercer sus funciones.* *- Las entidades ferroviarias afectadas comunicarán a la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria la identificación del personal afectado, el tipo de título habilitante, el motivo por el que se produciría su caducidad y la justificación por la que se puede acoger a la extensión de su vigencia.* *- A la finalización del estado de alarma, los titulares de los títulos habilitantes prorrogados deberán proceder a su renovación de acuerdo en lo establecido en la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, en el más breve plazo posible y, en todo caso, en un plazo máximo de tres meses* *Orden TMA/311/2020:* *- Se extienden dichas previsiones para la gestión del mantenimiento de los vehículos ferroviarios* *Orden TMA/318/2020:* *- Se permite la conducción por maquinista sin certificado de conducción o habilitación, siempre que vaya acompañado de otro maquinista que sí lo tenga*

		acreditado. *- Limitación a los servicios considerados imprescindibles y esenciales por su interés social, por permitir la movilidad mínima básica o por asegurar el abastecimiento.* *- Cuando se recurra a un maquinista adicional se informará previamente al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y a la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria, justificando las condiciones de excepcionalidad de ese servicio* *Orden TMA/379/2020:* *- Se permite la formación presencial teórica y práctica del personal ferroviario contemplado en la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, aunque sometida a determinadas condiciones, flexibilizadas por la Orden SND/440/2020*
SECTOR MARÍTIMO PESQUERO	Resolución de 21 de abril de 2020 del Instituto Social de la Marina (deroga la previa Resolución de 16 de marzo)	*- Prórroga de los certificados de formación sanitaria específica, de los certificados de revisión de los botiquines preceptivos a bordo, de los certificados médicos de aptitud para el embarque marítimo.* *- Duración de las prórrogas: seis meses*
MARINA MERCANTE	Orden TMA/258/2020 (modificada por la Orden TMA/309/2020 , por la Orden TMA/419/2020 y por la Orden TMA/424/2020) y Resolución de 13 de abril de 2020, de la Dirección General de la Marina Mercante	*Prórroga inicial de un mes de:* *- Títulos, tarjetas profesionales y certificados de suficiencia o especialidad, relativos al Convenio Internacional sobre normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (STCW), así como otros certificados contemplados en la normativa española, en el ámbito de formación marítima* *- Certificados y documentos expedidos en virtud de los instrumentos internacionales de la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea, para la prestación de servicios de los buques (con suspensión de efectos hasta el fin del estado de alarma)* *- Certificados y documentos expedidos en virtud de la normativa nacional para la prestación de servicios de los buques (con suspensión de efectos hasta el fin del estado de alarma)* *La Resolución de 13 de abril de 2020, de la Dirección General de la Marina Mercante autoriza la formación marítima teórica en las modalidades a distancia y «on line» durante la vigencia del estado de alarma*
BUQUES Y EMBARCACIONES DE RECREO	Orden TMA/258/2020 (modificada por la Orden TMA/309/2020 y por la Orden TMA/419/2020)	*Durante la vigencia del estado de alarma se amplía el plazo de validez de los siguientes títulos:* *- Títulos náuticos que habilitan para el gobierno de las embarcaciones de recreo y las motos náuticas expedidos en virtud del Real Decreto 875/2014* *- Autorizaciones para navegar durante la tramitación de los expedientes de los solicitantes de las tarjetas a que se refiere el artículo 25 del Real Decreto 875/2014* *- Certificados de navegabilidad de las embarcaciones de recreo previstos en el Real Decreto 1434/1999* *- Certificados y documentos de los buques de recreo expedidos en virtud del Real Decreto 804/2014* *Ampliación del plazo de validez de los despachos por tiempo de las embarcaciones y buques de recreo, en el supuesto de que finalizara durante la vigencia del estado de alarma, debiéndose presentar una declaración responsable por el Capitán o patrón, directamente o a través de su consignatario o representante*

RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS SOCIO-SANITARIOS	RDL 9/2020 , Orden SND/265/2020 y Orden SND/275/2020 (modificada por la Orden SND/322/2020)	*Orden SND/265/2020 (Art. 1):* *- Obligación de los trabajadores que tengan contacto directo con los residentes de seguir las medidas de protección recomendadas, según al nivel de riesgo al que están expuestos* *- En la medida de lo posible, se debe reducir al mínimo el número de trabajadores en contacto directo con un residente afectado por un caso posible o positivo de COVID-19, así como el tiempo de su exposición. Con este objetivo, los trabajadores de estos centros deben ser asignados a cada uno de los grupos de residentes que se señalan en el punto segundo.1 de esta orden, garantizando que sean los mismos los que interactúen en los cuidados de cada uno de estos grupos. No se deben producir rotaciones de personal asignado a diferentes zonas de aislamiento* *RDL 9/2020 (Art. 1):* *- Calificación como servicio esencial de los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, que determine el Ministerio de Sanidad cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión* *- Obligación de mantenimiento de la actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes, con posibles sanciones caso de incumplimiento* *Orden SND/275/2020 (Arts. 2 y 3):* *- Mantenimiento obligatorio de la actividad, sin que se puedan adoptar medidas que en relación con la situación de emergencia originada por el COVID-19, conlleve el cierre, reducción o suspensión de actividades o de contratos laborales, salvo que la autoridad competente de la comunidad autónoma determine, por las circunstancias concurrentes, que el mantenimiento de la actividad del centro no es imprescindible.* *- Prioridad en la realización de pruebas diagnósticas de los residentes y del personal que presta servicio en los mismos, así como la disponibilidad de equipos de protección individual para ambos colectivos* *Posibilidad de intervención de un centro residencial por las comunidades autónomas, con nombramiento de un empleado público para dirigirlo y coordinarlo en determinados supuestos*
CENTROS DE ASISTENCIA A VÍCITIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	RDL 12/2020	*- Obligatorio seguimiento por las personas que presten servicios en esos servicios de las medidas de protección recomendadas por el Ministerio de Sanidad, según el nivel de riesgo al que están expuestos* *- Obligación de las Administraciones públicas "siempre que las disponibilidades así lo permitan" de dotar a las personas trabajadoras de los centros de los equipos de protección individual*
GESTIÓN DE RESIDUOS	Orden SND/271/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/445/2020)	*- Desarrollo de protocolos específicos para la recogida de residuos y de tratamiento en plantas o revisión en su caso* *- Desinfección de equipos y vehículos* *- Dotación de EPIs a los trabajadores*
SEGURIDAD PRIVADA	Orden INT/316/2020 y Orden INT/369/2020	*Orden INT/316/2020:* *- Prórroga por dos meses de licencias de armas B, D, E, F y sus autorizaciones temporales de uso, reguladas en el Reglamento de Armas, así como de los visados del art. 104.2 y de los informes de aptitud psicofísica del art. 98*

		- No realización de ejercicio de tiros durante el primer semestre del año para el mantenimiento de la aptitud en la conservación, manejo y uso de las armas por los vigilantes de seguridad que presten servicios con armas de fuego, así como los correspondientes al primer y segundo trimestre del año 2020 de los escoltas, previstos en el Reglamento de Seguridad Privada *- Se prorrogan por tres meses las autorizaciones para la utilización habitual de explosivos (art. 119 RD 130/2017), así como los carnés de artillero y auxiliar de artillero (art. 125)* *Orden INT/369/2020:* *- Posible celebración de los cursos anuales de actualización o especialización en forma no presencial* *- Prórroga automática por seis meses de las tarjetas de identidad profesional cuya validez caduque durante el estado de alarma*

6.3 MEDIDAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA PANDEMIA DURANTE LA DESESCALADA Y EL PLAN DE TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD

El inicio de la desescalada a principios de mayo con la progresiva concreción de las distintas fases ha dado lugar a que se hayan ido incrementado los sectores a los que se ha permitido, en general con limitaciones, el regreso a la actividad. Pues bien, en algunos casos la legislación extraordinaria ha venido a regular las medidas preventivas específicas de protección de las que se ha de dotar a las personas asalariadas afectadas[37].

Esas protecciones en el trabajo fueron establecidas por sectores en las denominadas fase 0 (Orden SND/388/2020), fase 1 (Orden SND/386/2020, derogada, y Orden SND/399/2020, modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020), fase 2 (Orden SND/414/2020, modificada por la Orden SND/442/2020 y por la Orden SND/507/2020) y fase 3 (Orden SND/458/2020) y para el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (RDL 21/2020), de conformidad con las reglas que se indican a continuación en forma esquemática:

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN LA "FASE 0"

SECTOR	MEDIDAS PREVENTIVAS
COMERCIOS MINORISTAS Y ACTIVIDADES PROFESIONALES:	~~*- PROHIBICIÓN DE REINCORPORACIÓN: quienes estén en aislamiento domicilio por diagnóstico de COVID-19 o tengan síntomas compatibles y de quienes estén en cuarentena domiciliaria por contacto*~~ ~~*- OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TITULAR DE LA*~~

[37] .- En el ámbito comunitario véase la Guía UE "*COVID-19: Regreso al lugar de trabajo - Adaptación de los lugares de trabajo y protección de los trabajadores*", accesible en: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19: Regreso al lugar de trabajo - Adaptaci%C3%B3n de los lugares de trabajo y protecci%C3%B3n de los trabajadores

Art. 3 Orden SND/388/2020 (derogación con efectos de 18 de mayo por la Orden SND/414/2020)	~~*ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE PRESTEN SERVICIOS:*~~ ~~** Cumplimiento de las medidas preventivas generales y específicas por la pandemia, dotación de EPIS y geles hidoalacohólicos o jabón y agua de manos, uso obligatorio de mascarillas si no puede respetarse una distancia de dos metros y formación e información*~~ ~~** Esas medidas se aplican también a quienes, dependiendo de contratistas, presten servicios en los locales de la principal*~~ ~~** Se sustituye el fichaje dactilar por cualquier medio de registro horario o bien por su limpieza después de cada uso*~~ ~~** Readecuación de espacios y turnos para respetar un espacio mínimo de dos metros entre personas o de un metro si existen pantallas de protección (si ello no es posible se debe dotar de EPIS)*~~ ~~** El mantenimiento de las distancias debe respetarse en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en las áreas de descanso, comedores, cocinas y cualquier otra zona de uso común*~~ ~~** En caso de aparecer síntomas el trabajador debe abandonar las dependencias y el empleador ha de comunicarlo al teléfono habilitado o al centro de salud*~~ ~~*- Posibilidad de adecuación y concreción de las medidas mediante pactos de empresas o acuerdos colectivos*~~ *NOTA: Con efectos del 18 de mayo esta actividad pasa a regirse por las previsiones del art. 9 Orden SND/399/2020 (fase 1) (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020)*
ACTIVIDADES DE HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN: Art. 6 Orden SND/388/2020	*- PROHIBICIÓN DE REINCORPORACIÓN: quienes estén en aislamiento domicilio por diagnóstico de COVID-19 o tengan síntomas compatibles y de quienes estén en cuarentena domiciliaria por contacto* *- OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DL TITULAR DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE PRESTEN SERVICIOS:* ** Cumplimiento de las medidas preventivas generales y específicas por la pandemia, dotación de EPIS y geles hidoalacohólicos o jabón*
DEPORTISTAS PROFESIONALES Y FEDERADOS: Arts. 8 a 10 Orden SND/388/2020	*- Deportistas de alto nivel o de interés nacional: posibilidad de realizar entrenamientos individuales (salvo deporte paralímpico), con presencia de una sola persona y con observancia de las medidas de distanciamiento social (2 metros o 10 en el caso de uso bicicletas, patines u otro tipo de implementos similares) e higiene para la prevención del contagio del COVID-19. La duración y el horario de los entrenamientos serán los necesarios para el mantenimiento adecuado de la forma deportiva* *- Otros deportistas federados: posibilidad de realizar entrenamientos de forma individual (salvo deportes paralímpicos), en espacios al aire libre, dos veces al día, entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y entre las 20:00 horas y las 23:00 horas, y dentro de los límites del término municipal en el que tengan su residencia, sin presencia de entrenadores u otro tipo de personal auxiliar* *- Deportistas en ligar profesionales: posibilidad de desarrollar entrenamiento individualizado, desarrollado en los centros de entrenamiento de que dispongan los clubes o sociedades anónimas deportivas, adaptado a las especiales necesidades de cada modalidad deportiva, respetando la distancia de seguridad interpersonal de al menos dos metros, lavado de manos, uso de instalaciones, protecciones sanitarias, y todas aquellas cuestiones relativas a la protección de los deportistas y personal auxiliar de la instalación* *- La Resolución de 4 de mayo de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes establece el Protocolo básico de actuación para la vuelta a los entrenamientos y el reinicio de las competiciones federadas y profesionales (Véase también la Resolución de 4 de mayo de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba y publica el Protocolo básico de actuación para la vuelta a los entrenamientos y el reinicio de las competiciones federadas y profesionales)* *NOTA: La Orden SND/388/2020 ha sido modificada con efectos del 18 de mayo por la Orden SND/414/2020 permitiendo entrenamientos conjuntos con mantenimiento de distancias y medidas de higiene, entre otros cambios.*
ARCHIVOS: Arts. 13 Y 14 Orden SND/388/2020	*- Obligación de titulares o gestores de los archivos de contar con los controles y medidas preventivas necesarias para que las personas asalariada públicas o privadas, desempeñen sus funciones con seguridad* *- Obligación de proporcionar EPIS y el resto de obligaciones preventivas* *- Necesaria adecuación y señalización de instalaciones*

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN LA "FASE 1"

SECTOR	MEDIDAS PREVENTIVAS
COMERCIOS MINORISTAS Y ACTIVIDADES PROFESIONALES: Art. 9 Orden SND/386/2020 (derogada por la Orden SND/414/2020)	*- PROHIBICIÓN DE REINCORPORACIÓN: quienes estén en aislamiento domicilio por diagnóstico de COVID-19 o tengan síntomas compatibles y de quienes estén en cuarentena domiciliaria por contacto* *- OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DL TITULAR DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE PRESTEN SERVICIOS:* ** Cumplimiento de las medidas preventivas generales y específicas por la pandemia, dotación de EPIS y geles hidoalacohólicos o jabón y agua de manos, uso obligatorio de mascarillas si no puede respetarse una distancia de dos metros y formación e información* ** Esas medidas se aplican también a quienes, dependiendo de contratistas, presten servicios en los locales de la principal* ** Se sustituye el fichaje dactilar por cualquier medio de registro horario o bien por su limpieza después de cada uso* ** Readecuación de espacios y turnos para respetar un espacio mínimo de dos metros entre personas o de un metro si existen pantallas de protección (si ello no es posible se debe dotar de EPIS)* ** El mantenimiento de las distancias debe respetarse en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en las áreas de descanso, comedores, cocinas y cualquier otra zona de uso común* ** En caso de aparecer síntomas el trabajador debe abandonar las dependencias y el empleador ha de comunicarlo al teléfono habilitado o al centro de salud* *- Posibilidad de adecuación y concreción de las medidas mediante pactos de empresas o acuerdos colectivos*
ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN: Art. 14 Orden SND/386/2020 (derogada por la Orden SND/414/2020)	*- Cumplimiento de las medidas preventivas generales y específicas por la pandemia, dotación de EPIS y geles hidoalacohólicos o jabón y agua de manos, uso obligatorio de mascarillas si no puede respetarse una distancia de dos metros y formación e información* *- Esas medidas se aplican también a quienes, dependiendo de contratistas, presten servicios en los locales de la principal* *- Readecuación de espacios y turnos para respetar un espacio mínimo de dos metros entre personas o de un metro si existen pantallas de protección (si ello no es posible se debe dotar de EPIS)* *- Habilitación de espacios para que el trabajador pueda cambiarse de ropa y calzado al llegar al centro de trabajo y al finalizar su turno antes de salir de la instalación. Este espacio debe contar con taquillas o, al menos, facilitar un porta-trajes o similar en el que los empleados dejen su ropa y objetos personales* *- Mantenimiento de las distancias debe respetarse en los vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en las áreas de descanso, comedores, cocinas y cualquier otra zona de uso común* *- En caso de aparecer síntomas el trabajador debe abandonar las dependencias y el empleador ha de comunicarlo al teléfono habilitado o al centro de salud*
EN TODOS LOS SECTORES: Orden SND/399/2020 (modificada por la Orden SND/440/2020 y la Orden SND/442/2020)	*En las zonas territoriales indicadas en el anexo de la Orden se establecen las condiciones aplicables a la denominada "fase 1", regulándose, entre otros, los siguientes aspectos:* - *Siempre que sea posible se fomentará el teletrabajo* - *Posibilidad de movilidad en dichas zonas para acudir al trabajo salvo las personas que presenten síntomas o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19, o que se encuentren en período de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con síntomas o diagnosticada de COVID-19* - *Adopción de medidas de protección de las personas asalariadas como disposición de geles hidroalcohólicos o desinfectantes o posibilidad de limpieza con agua y jabón, entrega de EPIS y mantenimiento de distancia mínima de dos metros(también en vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común) Dichas medidas se aplicarán también a las personas asalariadas de la contratista* - *Sustitución de fichaje por huella dactilar por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para*

	protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, o bien se deberá desinfectar el dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiendo a los trabajadores de esta medida - *Modificación de centros trabajo, turnos y otras condiciones de trabajo a dichos efectos* - *En el caso que una persona asalariada presente síntomas en el trabajo deberá ponerse una mascarilla y abandonar el puesto de trabajo, poniéndose dicho hecho en conocimiento de los servicios públicos de salud* - *Readaptaciones horarias para evitar la presencia masiva de personas en los centros de trabajo. Se considerará que existe riesgo de coincidencia masiva de personas cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de coincidencia masiva de las personas trabajadoras como la afluencia de otras personas que sea previsible o periódica* - *Se contienen también instrucciones en relación a la limpieza y desinfección de los establecimientos y de los uniformes o ropa de trabajo, ventilación periódica, uso de ascensores* - *Se regulan los trazos generales para la apertura de establecimientos y locales comerciales minoristas y de prestación de servicios asimilados, contemplándose aspectos como la distancia entre el cliente y el vendedor o, en su caso, el uso de EPIS* - *En el sector de la hostelería de contempla la apertura al público de terrazas y las medidas de higiene a observar para el servicio de las mismas* - *Se establecen medidas de higiene y prevención para los centros educativos, bibliotecas, museos, actos y espectáculos culturales (con singularidades para artistas y personal técnico) y seminarios y congresos* - *Se hace mención, asimismo, a las medidas a respetar en la producción y rodaje de obras audiovisuales y en el deporte profesional e instalaciones deportivas* - *También se contemplan los límites aplicables a la reapertura de hoteles y alojamientos turísticos, así como para el Turismo activo y de naturaleza* - *ENTRADA EN VIGOR: desde las 00:00 horas del día 11 de mayo de 2020*

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN LA "FASE 2"

SECTOR	MEDIDAS PREVENTIVAS
EN TODOS LOS SECTORES: Arts. 2 a 6 Orden SND/414/2020	- *Siempre que sea posible se fomentará el teletrabajo* - *Posibilidad de movilidad en los territorios habilitados para acudir al trabajo salvo las personas que presenten síntomas o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19, o que se encuentren en período de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con síntomas o diagnosticada de COVID-19* - *Adopción de medidas de protección de las personas asalariadas como disposición de geles hidroalcohólicos o desinfectantes o posibilidad de limpieza con agua y jabón, entrega de EPIS y mantenimiento de distancia mínima de dos metros(también en vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común) Dichas medidas se aplicarán también a las personas asalariadas de la contratista* - *Sustitución de fichaje por huella dactilar por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, o bien se deberá desinfectar el dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiendo a los trabajadores de esta medida* - *Modificación de centros trabajo, turnos y otras condiciones de trabajo a dichos efectos* - *En el caso que una persona asalariada presente síntomas en el trabajo deberá ponerse una mascarilla y abandonar el puesto de trabajo, poniéndose dicho hecho en conocimiento de los servicios públicos de salud* - *Readaptaciones horarias para evitar la presencia masiva de personas en*

	los centros de trabajo. Se considerará que existe riesgo de coincidencia masiva de personas cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de coincidencia masiva de las personas trabajadoras como la afluencia de otras personas que sea previsible o periódica - *Se contienen también instrucciones en relación a la limpieza y desinfección de los establecimientos y de los uniformes o ropa de trabajo, ventilación periódica, uso de ascensores*
ESTABLECIMIENTOS Y LOCALES COMERCIALES MINORISTAS Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASIMILADOS: Arts. 11 a 17 Orden SND/414/2020	- *Mantenimiento de distancias con cliente: dos metros o un metro si se disponen de elementos de protección* - *- En actividades dónde no es posible: uso de equipos de protección*
HOSTELERÍA Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS: Art. 45 Orden SND/414/2020	- *Mantenimiento de dos metros en recepción y conserjería o uso en su caso de EPIS* - *Desinfección de objetos de uso común y disponibilidad de geles hidroalcohólicos o desinfectantes* - *Limpieza y desinfección del establecimiento antes de la reapertura y cada dos horas de objetos o superficies comunes*
INSTALACIONES CIENTÍFICO-TÉCNICAS: Art. 21 Orden SND/414/2020	- *Obligado cumplimiento de las medidas preventivas ante el COVID-19 y de limpieza y desinfección de instalaciones* - *Fomento del teletrabajo* - *Posibilidad de establecer turnos o modificaciones horarias*
MUSEOS: Art. 28 Orden SND/414/2020	- *Cumplimiento de las medidas generales de prevención*
ACTIVIDADES DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL: Arts. 30 a 32 Orden SND/414/2020	- *Reducción al mínimo imprescindible de los equipos de trabajo* - *Mantenimiento de la distancia mínima si la actividad lo permita; en caso contrario: uso de EPIS. Si ninguna de ambas medidas es posible: medidas preventivas particulares* - *Establecimiento de recomendaciones para que el traslado de espacios de trabajo y rodaje se realice con el mínimo riesgo, con información por las personas asalariadas de los medios utilizados* - *En el caso de maquillaje, peluquería y vestuario: uso de EPIS y desinfección de materiales* - *- Instalación de elementos de señalización y posible instalación de marcas de distancias interpersonales*
LOCALES Y ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE SE DESARROLLEN ACTOS Y ESPECTÁCULOS CULTURALES: Arts. 36 y 37 Orden SND/414/2020	- *ARTISTAS:* • *Mantenimiento de distancias en el escenario. Si ello no es posible deberán establecerse medidas de seguridad particulares* • *Garantía de limpieza y desinfección de todas las superficies e instrumentos utilizados* - *PERSONAL TÉCNICO:* • *Uso de equipos e instrumentos personales e intransferibles, con desinfección tras cada uso* • *Si no puede asegurarse el mantenimiento de distancia: uso de EPIS*

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN LA "FASE 3"

TELETRABAJO: Art. 3 Orden SND/458/2020	- *Pervive la primacía del teletrabajo* - *"No obstante" las empresas podrán elaborar protocolos contemplando medidas de seguridad*
OBLIGACIONES PREVENTIVAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS: Art. 4 Orden SND/458/2020	- *Adopción de medidas de protección de las personas asalariadas como disposición de geles hidroalcohólicos o desinfectantes o posibilidad de limpieza con agua y jabón, entrega de EPIS y mantenimiento de distancia mínima de dos metros(también en vestuarios, taquillas y aseos de los trabajadores, así como en cualquier otra zona de uso común) Dichas medidas se aplicarán también a las personas asalariadas de la contratista* - *Sustitución de fichaje por huella dactilar por cualquier otro sistema de control horario que garantice las medidas higiénicas adecuadas para protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, o bien se deberá desinfectar el dispositivo de fichaje antes y después de cada uso, advirtiendo a los trabajadores de esta medida* - *Modificación de centros trabajo, turnos y otras condiciones de trabajo a*

	dichos efectos - *En el caso que una persona asalariada presente síntomas en el trabajo deberá ponerse una mascarilla y abandonar el puesto de trabajo, poniéndose dicho hecho en conocimiento de los servicios públicos de salud*
MEDIDAS PARA PREVENIR LA PRESENCIA MASIVA DE PERSONAS ASALARIADAS: Art. 5 Orden SND/458/2020	- *Readaptaciones horarias para evitar la presencia masiva de personas en los centros de trabajo. Se considerará que existe riesgo de coincidencia masiva de personas cuando no haya expectativas razonables de que se respeten las distancias mínimas de seguridad, particularmente en las entradas y salidas al trabajo, teniendo en cuenta tanto la probabilidad de coincidencia masiva de las personas trabajadoras como la afluencia de otras personas que sea previsible o periódica*
MEDIDAS DE HIGIENE: Art. 6 Orden SND/458/2020	- *Instrucciones en relación a la limpieza y desinfección de los establecimientos y de zonas comunes, de los uniformes o ropa de trabajo, ventilación periódica, uso de ascensores, fomento del pago con tarjeta y colación de papeleras*
MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES EN ESTABLECIMIENTOS ABIERTOS AL PÚBLICO: Art. 14 Orden SND/458/2020	**-** *Mantenimiento de distancias mínimas o, en su caso, provisión de EPIS*
MEDIDAS PREVENTIVAS EN HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN: Art. 19 Orden SND/458/2020	- *Obligatoria adopción de medidas de limpieza, mantenimiento de distancias, dispensadores de desinfectantes, uso de elementos materiales de un solo uso o, en su caso, con adopción de medidas de desinfección, establecimiento de itinerarios* - *El personal deberá mantener una distancia de dos metros con los clientes*
MEDIDAS PREVENTIVAS EN MUSEOS: Art. 25 Orden SND/458/2020	*- Garantías preventivas generales*

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN EL "PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD"

PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD: MEDIDAS PREVENTIVAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO: Art. 7 RDL 21/2020	- *Aplicación a todos los territorios que superen la fase III y finalizado el estado de alarma y mantenimiento "hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19"* - *Obligación de adaptación, limpieza y desinfección de centros de trabajo* - *Disposición de agua y jabón o geles hidroalcohólicos o desinfectantes* - *Adaptación de las condiciones de trabajo y los turnos para garantizar la distancia mínima (si no es posible: se deben proporcionar equipos de protección)* - *Adopción de medidas para impedir la presencia masiva de personas* - *Reincorporación progresiva y fomento del teletrabajo* - *Interdicción de acudir al trabajo de las personas con síntomas de la enfermedad o en cuarentena* - *Si un trabajador presenta síntomas: contacto telefónico con los servicios médicos y los servicios de prevención, con colocación de mascarillas y seguimiento de las recomendaciones que se indiquen hasta valoración medica*

6.4 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS POR EL COVID-19 EN LA JUSTICIA

a) El RDL 16/2020

Pese a que la actividad judicial requiere movilidad y contacto entre las personas (por lo que la declaración del estado de alarma ha comportado la

práctica paralización del funcionamiento de la justicia) la prevención de los riesgos derivados de la pandemia en ese ámbito no fue prácticamente abordada en la fase inicial de la crisis sanitaria, más allá de la Resolución del secretario de Estado de Justicia por la que se establecían directrices en desarrollo de la resolución de fecha 14 de marzo de 2020 sobre servicios esenciales (que no consta haya sido publicado en el BOE[38]), así como diversas instrucciones internas dictadas por el CGPJ, las comisiones de seguimiento de los TSJ y los decanatos (también inéditas). Sin embargo, el inicio de la fase de la desescalada sí ha dado lugar a la publicación de dos preceptos (el RDL 16/2019 y la Orden JUS/394/2020) en los que se contemplan, con efecto inmediato (y en general hasta un plazo de tres meses tras el levantamiento del estado de alarma), una serie de medidas preventivas y organizativas, afectantes tanto para las personas que prestan servicios en la oficina judicial como a profesionales y justiciables.

En forma resumida las disposiciones contenidas en el RDL 16/2020 consistían en las siguientes medidas preventivas de contagios por el COVID-19:

- Realización preferente de todos los actos procesales (vistas, comparecencias e incluso deliberaciones de los tribunales) en forma telemática, salvo en el orden procesal penal por lo que hace a la presencia física de acusados de delitos graves (art. 19 RDL 16/2020). Dicha medida estará en vigor hasta tres meses después del levantamiento del estado de alarma. A efectos de favorecer el teletrabajo en el sector la DF 1ª RDL 16/2019 ha venido a modificar los artículos 4, 6, 8 y la DA 5ª de la Ley 18/2011, de 5 de julio, fomentado una accesibilidad externa segura a los servicios informáticos de la Administración de justicia y sustituyendo la firma electrónica y vías de identificación personal allí establecidos por los regulados en los arts. 9 y 10 LPAC.
- Atención al público por vía telefónica o mediante correo electrónico con dirección habilitada al efecto. Si resulta imprescindible la presencia acudir a la sede judicial se precisará cita (art. 23 RDL 16/2020)
- Limitación de acceso a las salas de vista a través de su ordenación por el órgano judicial (art. 20 RDL 16/2020)
- Posibilidad de que los informes médico-forenses sólo tengan en cuenta la documentación médica disponible sin reconocimiento personal (art. 21 RDL 16/2020)
- Dispensa del uso de togas a las partes en las audiencias públicas (art. 22 RDL 16/2020)

A ello se añaden otros aspectos relativos a la organización interna, como la posibilidad de transformar órganos judiciales pendientes de puesta en funcionamiento en juzgados que conozcan exclusivamente de procedimientos asociados al COVID-19 (con adscripción preferente a ellos de los jueces y juezas de adscripción territorial), asignación temporal de LAJ y funcionarios y funcionarias a la realización de funciones distintas a las

[38] .- Acceso en: file:///C:/Users/PC/Downloads/20200319%20Ministerio%20Justicia%20SEJ%20Resoluci%C3%B3n%2016.03.2020%20servicios%20esenciales%20AJ.pdf

habituales siempre que sean propias del cuerpo de pertenencia, establecimiento de turnos de mañana y tarde, etc.

Merece una singular reflexión la medida relativa a la posibilidad de celebración de juicios por vía telemática, ante las dudas que genera su práctica real. En primer lugar, porque no parece que hoy por hoy se dispongan de los instrumentos técnicos para avanzar hacia justicia virtual. Pero a ello hay que sumar los interrogantes que despierta esa práctica por su conexión con el principio de inmediación (de importancia tan significativa en el orden social conforme al art. 74.1 LRJS), por la dificultades de apreciación personal del juez o tribunal de instancia del clima en que se desarrollan las pruebas testificales y de interrogatorio de parte. Por ello, en mi opinión, esa posibilidad debería quedar limitada a aquellos pleitos en los que los medios de prueba que se practiquen consistan únicamente en la documental y/o la pericial (con el paradigma de los grados de incapacidad permanente). Es más, tampoco sería que en determinados supuestos se suprimiera (con carácter temporal) la vista oral (salvo petición expresa fundamentada de las partes), pudiendo sustanciarse el proceso por escrito (como ocurre en el orden contencioso administrativo y en los procesos en que la sala de lo social del TS actúa como instancia, ex art. 205.2 LRJS).

b) Desarrollo reglamentario

Por su parte, la Orden JUS/394/2020 (modificada por Orden JUS/430/2020) desarrolló esas previsiones en forma más específica y con mayores contenidos.

Así, con carácter general y con vigencia desde el 9 de mayor se establecieron una serie de medidas preventivas de tipo colectivo y aplicación preferente, consistentes en la atención telefónica o, en su caso, cita previa, mantenimiento de una distancia mínima de dos metros con posible limitación del aforo, disponibilidad de geles de base alcohólica o soluciones hidroalcohólicas, limpieza y desinfección frecuente, con especial atención a zonas de afluencia y uso común y mesas de trabajo, aireación y ventilación y aislamiento de los materiales usado por personas que presenten síntomas.

Por otra parte, también con carácter general se contemplan medidas afectantes a la organización del trabajo (escalonamiento de horarios y turnos, optimización de medios telemáticos) y de protección individual consistentes en:

- Uso de EPIS (mascarillas, de uso obligatorio si así lo determina la autoridad sanitaria, y guantes) en actividades que requieran contacto con el público. Las EPIS deberán estar a disposición en los lugares de trabajo; si se hubieran agotado deberá comunicarse a la persona encargada de ello, sin que en ningún caso pueda abandonarse el puesto de trabajo si es posible acudir a otras medidas preventivas. Asimismo se proporcionarán EPIS a los justiciables si las medidas anteriores no son suficientes.
- Supuestos de sintomatología o contacto estrecho: no se debe acudir al puesto de trabajo durante catorce días si se ha estado en contacto con personas infectadas o que presenten síntomas, con seguimiento

médico, librándose en estos casos los oportunos partes de baja, aunque se podrá seguir teletrabajando
- Las personas especialmente sensibles o vulnerables deben ponerlo en conocimiento del servicio de prevención que deberá efectuar la correspondiente evaluación de riesgos; mientras ésta no se produzca no se prestan servicios
- Medidas informativas: colocación de señales, balizamientos o cintas de separación para mantener la adecuada distancia interpersonal y carteles informativos

7. OTRAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DERIVADAS DE LA PANDEMIA AFECTANTES AL DERECHO DE TRABAJO

Por último cabrá reseñar que a lo largo de estos meses de vigencia del estado de alarma se han dictado otras normas de variada índole que han venido a regular cuestiones que en forma directa o indirecta tienen una relación con nuestra disciplina.
De manera resumida los contenidos de estos preceptos son los que a continuación se analizan.

7.1 CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL SANITARIO

La Orden SND/232/2020 vino a regular, por un plazo inicial de tres meses con posibles prórrogas, las siguientes medidas:

- Se posponen las evaluaciones anuales y la evaluación final de todos los médicos residentes, con prórroga automática de todos los contratos computándose el ínterin a efectos de antigüedad y con posibilidad de movilidad funcional y locativa. La posterior Orden SND/346/2020 autoriza la realización de evaluaciones a partir del 16 de abril
- Posibilidad de contratación excepcional y transitoria de personas con grado o título de medicina en los siguientes supuestos: a) médicos que en las pruebas selectivas pasadas superaron la puntuación mínima pero no obtuvieron plaza; y b) especialistas con título obtenido en otros países miembros o no de la UE (con regulación diferenciada)
- Reincorporación del personal sanitario jubilado
- Reincorporación voluntaria de liberados sindicales
- Contratación de estudiantes de medicina y enfermería en el último año de formación. También se incluye la contratación por obra o servicio de estudiantes de otras especialidades sanitarias, haciendo constar que se desarrolla en calidad de apoyo y bajo supervisión de un profesional sanitario
- Posibilidad de contratar personas que han finalizado sus estudios de Formación Profesional de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, pero a las que todavía no se ha expedido el correspondiente título
- Posibilidad que las comunidades autónomas acuerden disponer de los Médicos Forenses y profesionales adscritos al Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses que no estén prestando servicios esenciales en el ámbito de la Administración de Justicia a labores de apoyo o de refuerzo sanitario
- Amplias competencias de las comunidades autónomas para imponer a los empleados públicos servicios extraordinarios, movilidad funcional, suspensión de exenciones de guardias y adaptación del tiempo de trabajo

Por su parte, el artículo la DA 15ª RDL 11/2020 (modificada por la DF 3ª Tres RDL 13/2020) contempló el régimen jurídico de los profesionales sanitarios jubilados reincorporados al servicio activo en los siguientes términos:

- Los afectados continúan manteniendo la condición de pensionista y mantienen el derecho a la pensión de jubilación que estuvieran percibiendo al tiempo de la incorporación al trabajo, en cualquiera de sus modalidades, incluido en su caso, el complemento a mínimos, sin que se aplique el régimen de incompatibilidades de la jubilación del art. 213 LGSS, ni el sistema de envejecimiento activo del art. 214 LGSS. En todo caso sí se aplica el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en la LGSS.
- Durante la realización de este trabajo estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Régimen de protección: a) en caso de baja por AT se tendrá derecho a correspondiente prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que será compatible con el percibo de la pensión de jubilación que vinieran percibiendo al tiempo de su incorporación; b) lo mismo ocurre en el caso de baja por enfermedad común, siempre que se tenga la carencia necesaria; c) en el caso de incapacidad permanente por accidente de trabajo se reconoce el derecho de opción; y d) en caso de fallecimiento se genera derecho a las prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo

La DA 13ª RDL 11/2020 regula las siguientes singularidades de los contratos de trabajo suscritos con cargo a financiación de convocatorias públicas de recursos humanos en el ámbito de la investigación y a la integración de personal contratado en el Sistema Nacional de Salud:

- Las entidades que hubieran suscrito contratos de trabajo de duración determinada con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, podrán prorrogar la vigencia de los mismos l, exclusivamente cuando reste un año o menos para la finalización de los correspondientes contratos de trabajo.
- La prórroga podrá ser acordada por el tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas, aunque, por motivos justificados, se podrán prorrogar hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.
- Cuando los contratos hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, el tiempo de suspensión se adicionará al establecido en el párrafo anterior.

- Posibilidad de que el contrato y su prórroga exceda de los límites temporales máximos previstos en la Ley 14/2011, de 1 de junio.
- La prórroga precisa la suscripción del correspondiente acuerdo suscrito entre la entidad contratante y la persona empleada, con carácter previo a la fecha prevista de finalización del contrato.
- Los costes laborales y sociales derivados de dicha prórroga serán financiados con cargo a los presupuestos del órgano, organismo o entidad convocante, en las mismas condiciones económicas que la convocatoria correspondiente, autorizándose a los titulares de los órganos superiores y directivos, presidentes y directores de los organismos convocantes la realización de las modificaciones y variaciones presupuestarias que resulten necesarias para dar lugar a dicha financiación, incluidas las que se lleven a cabo con cargo a remanentes de tesorería, así como la reanualización de los expedientes de gasto correspondientes.
- Los órganos y entidades convocantes podrán dictar las resoluciones que resulten precisas para adaptar las condiciones previstas en sus correspondientes convocatorias de ayudas contempladas en dicho real decreto ley, pudiendo modificar mediante las mismas las condiciones y plazos de la ejecución y justificación de las ayudas, así como cuantas cuestiones pudieran afectar al adecuado desarrollo de los contratos en sus distintas modalidades y otros conceptos de gasto por motivo de la situación de estado de alarma y de la aplicación de lo dispuesto en esta disposición

Finalmente la DA 18ª RDL 11/2020 determina las condiciones contractuales de las empleadas y empleados públicos en servicio activo que soliciten colaborar tanto en el ámbito de su administración de origen como en cualquier otra administración, en las áreas de carácter sanitario, sociosanitario, de empleo, para la protección de colectivos vulnerables y aquellas otras que requieran un refuerzo en materia de personal como consecuencia de la situación provocada por el COVID-19 en base a las siguientes previsiones:

- El devengo de retribuciones se imputa al organismo de origen, no suponiendo modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo mientras dure la declaración de Estado de alarma.
- La prestación del servicio se podrá llevar a cabo tanto de manera presencial como a través de modalidades no presenciales de trabajo, previa autorización de su superior jerárquico y comunicación al órgano competente en materia de personal.

7.2 PERSONAS QUE PRESAN SERVICIOS EN LOS SERVICIOS SOCIALES

La Orden SND/295/2020 contempla determinadas singularidades para las personas asalariadas integradas en dicha actividad en la forma siguiente:

- El IMSERSO y las comunidades autónomas pueden adoptar las medidas necesarias para la protección de las personas, bienes y lugares, pudiendo imponer a los trabajadores y trabajadoras de los servicios

sociales la prestación de servicios extraordinarios, ya sea en razón de su duración o de su naturaleza, para contribuir a la correcta prestación de los servicios sociales y de conformidad con un uso racional, en base a principios de necesidad y proporcionalidad.

- Posibilidad de movilidad funcional siempre que la nueva función sea similar o análoga a las del puesto anterior y con valoración de la capacitación profesional.
- Posibilidad de adopción de medidas de reasignación de efectivos y cambios de centro de trabajo siempre que no comporten la movilidad geográfica del trabajador o trabajadora
- Posibilidad de adopción de medidas en materia de jornada de trabajo y descanso, permisos, licencias y vacaciones y reducciones de jornada
- EXCLUSIÓN: mujeres que se encuentren en estado de gestación
- Autorización de nuevas contrataciones temporales, a jornada completa o parcial, de personas que esté cursando el último año de los estudios requeridos para la prestación de los correspondientes servicios en los distintos ámbitos del sector de los Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
- Voluntaria (inicialmente, obligatoria) reincorporación de liberados sindicales, sin que ello comporte el cese de los interinos por sustitución

Por su parte, la Orden SND/322/2020 aporta lo siguiente:

- Los empleados públicos que presten servicios en los centros del IMSERSO deberán desempeñar las tareas necesarias que temporalmente, por causa de la crisis sanitaria, les sean encomendadas por las comunidades autónomas solicitantes o por el INGESA, previa petición de aquellos y consiguiente resolución de puesta a disposición de los mismos, con independencia de que el servicio sea prestado en instalaciones propias del IMSERSO o en otras distintas.
- Dichos empleados públicos continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo de origen, sin perjuicio de las garantías que les correspondan en su Administración de procedencia

También se han establecido las siguientes singularidades para el personal de los centros de atención a la dependencia en la Resolución de 23 de marzo de 2020, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales:

- Se modifica el Acuerdo de 27 de noviembre de 2008, del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, introduciendo como criterios de contratación de personal la posibilidad de desempeño de funciones de personas que tengan alguna de las titulaciones exigida, cuando el demandantes de empleo ostente con las titulaciones especificas necesarias en la zona donde esté ubicado, bien el centro o institución social o bien donde se preste el servicio de asistencia personal o las labores de auxiliar de ayuda a domicilio.
- Si tampoco así existe disponibilidad de demandantes de empleo podrá accederse a la contratación de personas que, careciendo de titulación, preferentemente, tengan experiencia en cuidado y atención de personas dependientes, debiendo las entidades prestadoras de servicios garantizar la supervisión y formación práctica en el puesto de trabajo para mejorar sus competencias profesionales.

- Duración de la medida: tres meses a partir de su publicación, pudiendo ser prorrogado

7.3 FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral contempla las siguientes singularidades en esta materia:

- Se regulan las variaciones de la impartición formativa en modalidad presencial derivadas de la declaración del estado de alarma.
- Flexibilización de la impartición de formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad
- Regulación de la ejecución de la formación en los próximos meses (identificación y firma de alumnos y seguimiento y control de la impartición)
- Ampliación del tipo de entidades que pueden impartir este tipo de formación y de los destinatarios
- Reducción de los plazos de notificación de las comunicaciones de inicio
- Incremento del porcentaje de participación de desempleados en los programas de formación, en especial de los colectivos más afectados y flexibilización de su ejecución
- Ampliación del plazo de ejecución de los programas formativos previsto en las convocatorias previas fijadas en anexo de la Resolución

La posterior Resolución de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal ha venido a regular la recuperación en la fase 2 de la actividad docente presencial impartida en las empresas, en centros docentes, en Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo y en los planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el dialogo social, previéndose una serie de medidas preventivas en cuanto al alumnado y las personas asalariadas[39].

Por su parte, la Orden EFP/361/2020 regula especificidades aplicables a la formación profesional integrada en el sistema educativo en los centros de trabajo y formación profesional dual.

Conforme se ha ido produciendo el proceso de desescalada diversas comunidades autónomas han ido dictando normas permitiendo, con la observancia de medidas preventivas, el retorno a la formación presencial[40].

[39] .- En sentido similar: RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2020, del Director Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, por la que se establecen instrucciones relativas a la reanudación de la actividad formativa en modalidad presencial de las acciones de formación profesional para el empleo, por parte de los centros colaboradores del INAEM (BOA 05.06.2020)

[40] .- Orden EPS/14/2020, de 15 de mayo, por la que se habilitan medidas excepcionales para el desarrollo de acciones formativas, en modalidad presencial, dentro de la iniciativa de oferta formativa del Servicio Cántabro de Empleo para personas trabajadoras desempleadas, para hacer frente al impacto de la pandemia de COVID-19 (BOCAN 22.05.2020), RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se adoptan medidas para favorecer la impartición de acciones de formación

7.4 PERSONAL UNIVERSITARIO

En línea con la prórroga de los contratos temporales que rige en la contratación temporal ordinaria la legislación de urgencia ha venido a establecer medidas similares para dos colectivos:

a) Personal docente e investigador temporal (DA 12ª RDL 11/2020):

- Los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes, celebrados conforme a los artículos 49, 50, 53 y 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, cuya duración máxima esté prevista que finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas, se prorrogarán, salvo pacto en contrario, por una extensión equivalente al tiempo de duración del estado de alarma y, en su caso, sus prórrogas.
- Excepcionalmente, por motivos justificados, las partes podrán acordar, con carácter previo a la fecha de finalización del contrato, una prórroga del mismo por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.
- La duración de los contratos prorrogados en aplicación de esta disposición adicional podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre

b) Contratos predoctorales para personal investigador en formación suscritos en el ámbito de la investigación (DA 14ª RDL 15/2020):

- Posibilidad de prórroga en el caso que se encuentren dentro de los últimos doce meses del contrato y cuya finalización sea posterior al 2 de abril
- Duración: el tiempo de permanencia del estado de alarma y posibilidad de tres meses adicionales por motivos justificados, pudiéndose limitar en estos casos el límite máximo de la Ley 14/2011.
- Se precisa acuerdo entre las partes previo a la finalización del contrato
- Financiación a cargo de la entidad que hubiera suscrito el contrato de trabajo, con autorización de modificación presupuestaria

7.5 FONDOS Y PLANES DE PENSIONES

Ante la posible concurrencia de estados de necesidad la legislación extraordinaria por la crisis sanitaria ha regulado la disponibilidad anticipada de los fondos de pensiones en las dos siguientes normas:

- DA 20ª RDL 11/2020 (modificada por la DF 4 RDL 16/2020):
    - Posibilidad excepcional que los partícipes en fondos de pensiones hagan efectivos sus derechos consolidados durante el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD 463/2020, aplicándose asimismo a los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social

profesional para el empleo y para la reanudación de la actividad presencial en el programa de escuelas profesionales de Extremadura, como consecuencia de la situación y evolución del COVID-19 (DOE 22.05.2020), etc.

  - Supuestos y límites de disponibilidad: a) situación de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 respecto a los salarios dejados de percibir durante el ERTE; b) empresario titular de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida como consecuencia de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020, en relación a los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir; y c) trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en cuanto a los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir (la modificación experimentada por el RDL 16/2020 hace mención a los autónomos agrarios y del mar, así como a los números de CNAE)
  - Tramitación: el reembolso de derechos consolidados se hará efectivo a solicitud del partícipe, sujetándose al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones. El reembolso deberá efectuarse dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa correspondiente
  - Posibilidad de desarrollo reglamentario y ampliación del plazo inicial
- Art. 23 RDL 15/2020 (modificado por la DF 5ª RDL 16/2020):
  - Aplicación a los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado, y los partícipes de los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida o mixtos para aquellas contingencias definidas en régimen de aportación definida
  - En el caso de planes de pensiones del sistema de empleo de la modalidad de prestación definida o mixtos también podrán disponer, para aquellas contingencias definidas en régimen de prestación definida o vinculadas a la misma, de los derechos consolidados en caso de estar afectados por un ERTE, la suspensión de apertura al público de establecimientos o el cese de actividad, derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuando lo permita el compromiso por pensiones y lo prevean las especificaciones del plan aprobadas por su comisión de control en las condiciones que estas establezcan
  - Acreditación de la situación causante: a) afectación por ERTE: certificado de empresa; b) autónomo con actividad suspendida: declaración responsable; c) autónomo con cese de actividad: certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma
  - Se regulan reglas específicas y diferenciadas a efectos de justificación de la cuantía de derechos consolidados
  - Responsabilidad del solicitante sobre la veracidad de los hechos

- Plazo máximo para el pago: siete días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa o, en el caso de los planes de pensiones de la modalidad de empleo, treinta días hábiles

7.6 OTRAS CUESTIONES

Por último cabe citar la existencia de determinadas regulaciones que afectan a determinadas cuestiones relacionadas con el trabajo:

- Alojamiento y manutención.- La Orden TMA/374/2020 estableció el derecho al mismo, además de a la documentación necesaria, en el caso de tripulantes de buques que circulen por territorio español o cruzar las fronteras interiores y exteriores, con la única finalidad de regresar a su lugar de residencia, embarcar o desembarcar de un buque que se encuentre en puerto español o extranjero. Por su parte, la Orden TMA/277/2020 y la Orden TMA/305/2020 declararon como servicios esenciales una serie de hoteles turísticos, con el fin de que prestasen servicios de alojamiento y restauración del personal de determinados sectores y empleos, con la obligación de que en dichas instalaciones se observasen las medidas e instrucciones de protección indicadas por el Ministerio de Sanidad tendentes a evitar el contagio del COVID-19. Asimismo, la Orden TMA/229/2020 impuso la obligación que los establecimientos de suministro de combustible que dispongan servicios de aseo facilitasen su uso a los conductores profesionales en el transporte, así como la de los establecimientos que dispusieran de cocina, servicios de restauración, o expendedores de comida preparada, de facilitar al transportista profesional un servicio de catering con objeto de posibilitar los descansos adecuados en cumplimiento de la normativa de tiempos de conducción y descanso.
- Cooperativas.- De conformidad con el art. 13 RDL 15/2020 hasta el 31 de diciembre el Fondo de Educación y Promoción Cooperativo (art. 56 de la Ley 27/1999) podrá ser destinado como recurso financiero, para dotar de liquidez a la cooperativa en caso de necesitarlo para su funcionamiento o a cualquier actividad que redunde en ayudar a frenar la crisis sanitaria del COVID-19 o a paliar sus efectos, bien mediante acciones propias o bien mediante donaciones a otras entidades, públicas o privadas[41]. En el ámbito europeo el Reglamento (UE) 2020/699 del Consejo de 25 de mayo de 2020 ha ampliado los plazos previsto para la celebración de juntas y asambleas generales de las sociedades cooperativas europeas (SCE)
- Asistencia sanitaria en regímenes especiales de empleados públicos.- La Orden SND/266/2020, de 19 de marzo excepciona de la obligación de estampillar el sello de visado de recetas de aquellos medicamentos sometidos a visado previo. Y en el caso de asistencia sanitaria privada

[41] .- Véase también la RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2020 por la que se hace público el Acuerdo del Consejo Gallego de Cooperativas de 7 de abril de 2020, por el que se autoriza a las cooperativas gallegas a destinar el Fondo de Formación y Promoción Cooperativa a la promoción social de la comunidad para atender necesidades derivadas de la pandemia ocasionada por el COVID-19 (DOG 20.04.2020).

se faculta a MUFACE, MUGEJE e ISFAS para que puedan adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el acceso a tratamientos con aquellos medicamentos sin cupón-precinto y que son dispensados en los servicios de farmacia de los hospitales privados concertados, con cargo al presupuesto de la respectiva Mutualidad. La posterior Orden SND/347/2020 incluyó las singularidades de los pacientes crónicos.

ANEXO: RELACIÓN DE NORMATIVA (a 16 de mayo de 2020)

- *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 (BOE 14 de marzo), modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo (BOE 18 de marzo)*
- *Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 28 de marzo)*
- *Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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 (BOE 28 de marzo)*
- *Resolución de 9 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 11 de abril)*
- *Real Decreto 487/2020, de 10 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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 (BOE 11 de abril)*
- *Resolución de 22 de abril de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 25 de abril)*
- *Real Decreto 492/2020, de 24 de abril, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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 (BOE 25 de abril)*
- *Resolución de 6 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 8 de mayo)*
- *Real Decreto 514/2020, de 8 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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) (BOE 9 de mayo)*
- *Resolución de 20 de mayo de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 23 de mayo)*
- *Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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 (BOE 23 de mayo)*
- *Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 9 de mayo) (modificada por la Orden SND/440/2020, por la Orden SND/442/2020, por la Orden SND/458/2020 y por la Orden SND/507/2020)*
- *Orden TMA/400/2020, de 9 de mayo, por la que se establecen las condiciones a aplicar en la fase I de la desescalada en materia de movilidad y se fijan otros requisitos para garantizar una movilidad segura (BOE 10 de mayo) (modificada por la Orden SND/440/2020)*
- *Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 16 de mayo) (modificada por la Orden SND/442/2020.la Orden SND/445/2020, la Orden SND/458/2020 y la Orden SND/507/2020)*
- *Orden SND/442/2020, de 23 de mayo, por la que se modifica la Orden SND/399/2020, de 9 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional, establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase*

1 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad y la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 24 de mayo)

- *Orden SND/445/2020, de 26 de mayo, por la que se modifica la Orden SND/271/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen instrucciones sobre gestión de residuos en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 27 de mayo)*
- *Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 30 de mayo) (modificada por la Orden SND/507/2020)*
- *Resolución de 3 de junio de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 6 de junio)*
- *Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el 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 (BOE 6 de junio)*
- *Orden JUS/504/2020, de 5 de junio, por la que se activa la Fase 3 del Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19 (BOE 6 de junio)*
- *Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 6 de junio)*
- *Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 10 de junio)*
- *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 (BOE 11 de marzo) (Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 30 de marzo). Modificación por la DF 1ª RDL 13/2020*
- *Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19 (BOE 13 de marzo) (CE: BOE 25 de marzo; Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 30 de marzo) (modificado por el RDL 19/2020)*
- *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 de marzo) (CE: BOE 25 de marzo; Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 30 de marzo) (modificado por la DF 1 RDL 11/2020, por la DF 2ª RDL 13/2020 , por el art. 15, la DA 1ª, por la DF 8ª RDL 15/2020, por la DF 8ª RDL 19/2020 y por la DF 4ª RDL 8/2020)*
- *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 (BOE 28 de marzo). Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 13.04.2020 (modificado por DF 9ª RDL 15/2020)*
- *Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE 29 de marzo) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 13.04.2020*
- *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 (BOE 1 de abril) (CE: BOE 9 de abril) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 13.04.2020. (Modificación por la DA 3ª RDL 13/2020, la DF 10ª RDL 15/2020 y la DF 4ª RDL 16/2020)*

- *Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género (BOE 1 de abril) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 1 de mayo*
- *Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario (BOE 8 de abril) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 24 de abril (afectado y modificado por el RDL 19/2020)*
- *Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (BOE 22 de abril) (modificado por el RDL 16/2020) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 15 de mayo*
- *Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia (BOE 29 de abril) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 15 de mayo*
- *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-2019 (BOE 6 de mayo) (CE: BOE 20 de mayo) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 22 de mayo (modificado por el RDL 19/2020)*
- *Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE 13 de mayo) (afectado por el RDL 19/2020) Convalidación por el Congreso de los Diputados: BOE 30 de mayo*
- *Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19 (BOE 27 de mayo)*
- *Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 1 de junio)*
- *Reglamento (UE) 2020/672 del Consejo de 19 de mayo de 2020 relativo a la creación de un instrumento europeo de apoyo temporal para atenuar los riesgos de desempleo en una emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19 (DOUE L 159 de 20 de mayo)*
- *Orden TMA/229/2020, de 15 de marzo, por la que dictan disposiciones respecto al acceso de los transportistas profesionales a determinados servicios necesarios para facilitar el transporte de mercancías en el territorio nacional (BOE 15 de marzo)*
- *Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 15 de marzo), modificada por la Orden SND/299/2020, de 27 de marzo (BOE 30 de marzo) y por la Orden SND/319/2020, de 1 de abril (BOE 3 de abril)*
- *Orden TMA/245/2020, de 17 de marzo, por la que se disponen medidas para el mantenimiento de los tráficos ferroviarios (BOE 17 de marzo)*
- *Orden TMA/254/2020, de 18 de marzo, por la que se dictan instrucciones en materia de transporte por carretera y aéreo (BOE 19 de marzo)*
- *Orden TMA/258/2020, de 19 de marzo, por la que se dictan disposiciones respecto de los títulos administrativos y las actividades inspectoras de la administración marítima, al amparo 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 (BOE 20 de marzo). Modificado por la Orden TMA/309/2020, de 31 de marzo (BOE 1 de abril) y por la Orden TMA/419/2020 (BOE 19 de mayo)*
- *Orden TMA/259/2020, de 19 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre transporte por carretera (BOE 20 de marzo)*
- *Orden TMA/263/2020, de 20 de marzo, por la que se regula la adquisición y distribución de mascarillas por parte del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (BOE 21 de marzo)*
- *Orden SND/265/2020, de 19 de marzo, de adopción de medidas relativas a las residencias de personas mayores y centros socio-sanitarios, ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 21 de marzo)*
- *Orden SND/266/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen determinadas medidas para asegurar el acceso a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud al colectivo de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (BOE 21 de marzo)*

- *Orden SND/271/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen instrucciones sobre gestión de residuos en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 22 de marzo) (modificada por la Orden SND/440/2020 y por la Orden SND/445/2020)*
- *Orden SND/275/2020, de 23 de marzo, por la que se establecen medidas complementarias de carácter organizativo, así como de suministro de información en el ámbito de los centros de servicios sociales de carácter residencial en relación con la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 24 de marzo) (modificada por la Orden SND/322/2020)*
- *Orden TMA/277/2020, de 23 de marzo, por la que se declaran servicios esenciales a determinados alojamientos turísticos y se adoptan disposiciones complementarias (BOE 25 de marzo), modificada por la Orden TMA/305/2020, de 30 de marzo, por la que se modifica el anexo de la Orden TMA/277/2020, de 23 de marzo, por la que se declaran servicios esenciales a determinados alojamientos turísticos y se adoptan disposiciones complementarias (BOE 30.03.2020)*
- *Orden TMA/279/2020,de 24 de marzo, por la que se establecen medidas en materia de transporte de animales (BOE 25 de marzo) (modificada por la Orden SND/493/2020)*
- *Orden TMA/285/2020, de 25 de marzo, por la que se adoptan medidas extraordinarias de flexibilidad en los ámbitos de la aviación civil no regulados por la normativa de la Unión Europea en relación con la situación creada por la crisis global del coronavirus COVID-19 (BOE 26 de marzo)*
- *Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19 (BOE 28 de marzo) (modificada por la Orden SND/322/2020)*
- *Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo (BOE 30.03.2020)*
- *Orden SND/310/2020, de 31 de marzo, por la que se establecen como servicios esenciales determinados centros, servicios y establecimientos sanitarios (BOE 01 de abril) (desarrollada por la Resolución de 24 de abril de 2020, de la Secretaría General de Sanidad)*
- *Orden TMA/311/2020, de 1 de abril, por la que se disponen medidas para la gestión del mantenimiento de los vehículos ferroviarios en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 2 de abril)*
- *Orden INT/316/2020, de 2 de abril, por la que se adoptan medidas en materia de armas, ejercicios de tiro de personal de seguridad privada, artículos pirotécnicos y cartuchería, y explosivos, en aplicación 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 (BOE 3 de abril)*
- *Orden TMA/318/2020, de 2 de abril, por la que se disponen medidas excepcionales en la aplicación de la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, en relación con las habilitaciones de maquinistas, durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 3 de abril)*
- *Orden SND/322/2020, de 3 de abril, por la que se modifican la Orden SND/ 275/2020, de 23 de marzo y la Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, y se establecen nuevas medidas para atender necesidades urgentes de carácter social o sanitario en el ámbito de la situación de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 4 de abril)*
- *Orden TMA/324/2020, de 6 de abril, por la que se dictan instrucciones sobre la utilización de las tarjetas de tacógrafo de conductor y empresa (BOE 7 de abril)*
- *Orden SND/325/2020, de 6 de abril, por la que se establecen criterios interpretativos y se prorroga la validez de los certificados de verificaciones y mantenimientos preventivos establecidos en la regulación de seguridad industrial y metrológica (BOE 7 de abril)*
- *Orden SND/340/2020, de 12 de abril, por la que se suspenden determinadas actividades relacionadas con obras de intervención en edificios existentes en las que*

exista riesgo de contagio por el COVID-19 para personas no relacionadas con dicha actividad (BOE 12 de abril)

- *Orden SND/346/2020, de 15 de abril, por la que se acuerda el inicio de plazos para realizar las evaluaciones y la fecha final de residencia o de año formativo de los profesionales sanitarios de formación sanitaria especializada (BOE 16 de abril)) (CE: BOE 17 de abril)*
- *Orden SND/347/2020, de 15 de abril, por la que se modifica la Orden SND/266/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen determinadas medidas para asegurar el acceso a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud al colectivo de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social (BOE 16 de abril)*
- *Orden TMA/360/2020, de 22 de abril, por la que se establecen exenciones en determinados ámbitos de la normativa nacional de aviación civil en relación con la situación creada por la crisis global del coronavirus COVID-19 (BOE 23 de abril)*
- *Orden EFP/361/2020, de 21 de abril, por la que se adoptan medidas excepcionales en materia de flexibilización de las enseñanzas de Formación Profesional del Sistema Educativo y de las enseñanzas de Régimen Especial (BOE 23 de abril)*
- *Orden TMA/384/2020, de 3 de mayo, por la que se dictan instrucciones sobre la utilización de mascarillas en los distintos medios de transporte y se fijan requisitos para garantizar una movilidad segura de conformidad con el plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 3 de mayo) (modificada por la Orden TMA/400/2020 y por la Orden TMA/424/2020)*
- *Orden SND/385/2020, de 2 de mayo, por la que se modifica la Orden SND/340/2020, de 12 de abril, por la que se suspenden determinadas actividades relacionadas con obras de intervención en edificios existentes en las que exista riesgo de contagio por el COVID-19 para personas no relacionadas con dicha actividad (BOE 3 de mayo*
- *Orden SND/386/2020, de 3 de mayo, por la que se flexibilizan determinadas restricciones sociales y se determinan las condiciones de desarrollo de la actividad de comercio minorista y de prestación de servicios, así como de las actividades de hostelería y restauración en los territorios menos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 3 de mayo) (derogada por la Orden SND/414/2020)*
- *Orden SND/387/2020, de 3 de mayo, por la que se regula el proceso de cogobernanza con las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla para la transición a una nueva normalidad (BOE 3 de mayo)*
- *Orden SND/388/2020, de 3 de mayo, por la que se establecen las condiciones para la apertura al público de determinados comercios y servicios, y la apertura de archivos, así como para la práctica del deporte profesional y federado (BOE 3 de mayo)*
- *Orden INT/369/2020, de 24 de abril, por la que se adoptan medidas excepcionales en materia de formación permanente de los vigilantes de seguridad y vigencia de las tarjetas de identidad profesional del personal de seguridad privada (BOE 25 de abril)*
- *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 (BOE 28 de abril)*
- *Orden TMA/374/2020, de 28 de abril, por la que se establece la documentación con la que podrán acreditar su condición los tripulantes de los buques para facilitar su circulación, a fin de asegurar la prestación de los servicios de transporte marítimo, con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 29 de abril)*
- *Orden TMA/379/2020, de 30 de abril, por la que se establecen criterios de aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, en las actividades formativas de personal ferroviario, durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 1 de mayo)*
- *Orden JUS/394/2020, de 8 de mayo, por la que se aprueba el Esquema de Seguridad Laboral y el Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19 (BOE 9 de mayo) (modificada por Orden JUS/430/2020)*
- *Orden SND/404/2020, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad (BOE 12 de mayo)*

- *Orden SND/421/2020, de 18 de mayo, por la que se adoptan medidas relativas a la prórroga de las autorizaciones de estancia y residencia y/o trabajo y a otras situaciones de los extranjeros en España, en aplicación 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 (BOE 20 de mayo)*
- *Orden SND/422/2020, de 19 de mayo, por la que se regulan las condiciones para el uso obligatorio de mascarilla durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 20 de mayo)*
- *Orden TMA/424/2020, de 20 de mayo, por la que se modifican la Orden TMA/384/2020, de 3 de mayo, por la que se dictan instrucciones sobre la utilización de mascarillas en los distintos medios de transporte y se fijan requisitos para garantizar una movilidad segura de conformidad con el plan para la transición hacia una nueva normalidad; y la Orden TMA/419/2020, de 18 de mayo, por la que se actualizan las medidas en materia de ordenación general de la navegación marítima adoptadas durante el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 al proceso de desescalada (BOE 21 de mayo)*
- *Orden SND/427/2020, de 21 de mayo, por la que se flexibilizan ciertas restricciones derivadas de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 a pequeños municipios y a entes locales de ámbito territorial inferior (BOE 22 de mayo)*
- *Orden JUS/430/2020, de 22 de mayo, por la que se activa la Fase 2 del Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19 (BOE 23 de mayo)*
- *Orden SND/440/2020, de 23 de mayo, por la que se modifican diversas órdenes para una mejor gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en aplicación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 23 de mayo)*
- *Orden SND/457/2020, de 29 de mayo, por la que se adoptan exenciones en el ámbito de las licencias de pilotos de aeronaves ultraligeras con motivo de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 30 de mayo)*
- *Orden SND/487/2020, de 1 de junio, por la que se establecen las condiciones a aplicar en las fases 2 y 3 del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad en materia de servicios aéreos y marítimos (BOE 2 de junio)*
- *Orden SND/493/2020, de 3 de junio, por la que se modifica la Orden TMA/279/2020, de 24 de marzo, por la que se establecen medidas en materia de transporte de animales (BOE 4 de junio)*
- *Resolución de 16 de marzo de 2020, del Instituto Social de la Marina, por la que se adoptan determinadas medidas, con motivo del COVID-19, en relación con las prestaciones y servicios específicos para el sector marítimo-pesquero (BOE 19 de marzo) (derogada por la Resolución de 21 de abril de 2020)*
- *Resolución de 16 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes de mercancías (BOE 27 de marzo)*
- *Resolución de 18 de marzo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, por la que se emite exención, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Reglamento (UE) 2018/1139, para la extensión de los periodos de validez de las licencias, habilitaciones, certificados de tripulaciones de vuelo, instructores, examinadores, poseedores de licencias de mantenimiento de aeronaves y controladores de tránsito aéreo, así como un método alternativo de cumplimiento de conformidad con lo establecido en Aro.Gen.120 del Reglamento (UE) 965/2012, para la reducción de la antelación mínima requerida en la publicación de los cuadrantes de actividades de las tripulaciones, en relación con la situación creada por la crisis global del coronavirus COVID-19 (BOE 26 de marzo)*
- *Resolución de 20 de marzo de 2020, de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, sobre especificaciones alternativas a las mascarillas EPI con marcado CE europeo (BOE 20 de marzo)*
- *Resolución de 23 de marzo de 2020, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, que modifica parcialmente el Acuerdo de 27 de noviembre de 2008, sobre criterios comunes de acreditación para*

garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 25 de marzo)

- *Resolución de 26 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes de mercancías (BOE 27 de marzo)*
- *Resolución de 2 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se dictan instrucciones para la distribución de las mascarillas en el ámbito del transporte terrestre (BOE 3 de abril)*
- *Acuerdo de 16 de marzo de 2020, del Pleno del Tribunal Constitucional, en relación con la suspensión de los plazos procesales y administrativos durante la vigencia del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 17 de marzo)*
- *Resolución de 6 de abril de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifican cuantías en materia de aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social, fijadas en la Resolución de 16 de julio de 2004, sobre determinación de funciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social; y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE 9 de abril)*
- *Resolución de 13 de abril de 2020, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se garantiza durante el estado de alarma la continuidad del abono del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de los mutualistas (BOE 15 de abril) (modificada por la Resolución de 22 de abril de 2020)*
- *Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes de mercancías (BOE 15 de abril)*
- *Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, complementaria de la Resolución de 2 de abril de 2020, por la que se dictan instrucciones para la distribución de las mascarillas en el ámbito del transporte terrestre (BOE 16 de abril)*
- *Resolución de 13 de abril de 2020, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se autoriza la formación marítima teórica en las modalidades a distancia y "on line" durante la vigencia del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE 16 de abril)*
- *Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 17 de abril)*
- *Resolución de 22 de abril de 2020, de la Dirección General de Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Interministerial de Precios de los Medicamentos de 21 de abril de 2020, por el que se establecen importes máximos de venta al público en aplicación de lo previsto en la Orden SND/ 354/2020, de 19 de abril, por la que se establecen medidas excepcionales para garantizar el acceso de la población a los productos de uso recomendados como medidas higiénicas para la prevención de contagios por el COVID-19 (BOE 23 de abril)*
- *Resolución de 21 de abril de 2020, del Instituto Social de la Marina, por la que se actualizan determinadas medidas, con motivo del COVID-19, en relación con las prestaciones y servicios específicos para el sector marítimopesquero (BOE 23 de abril)*
- *Resolución de 22 de abril de 2020, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se modifica la de 13 de abril de 2020, por la que se garantiza durante el estado de alarma la continuidad del abono del subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de los mutualistas (BOE 24 de abril)*
- *Resolución de 24 de abril de 2020, de la Secretaría General de Sanidad, por la que se modifica el Anexo de la Orden SND/310/2020, de 31 de marzo, por la que se establecen como servicios esenciales determinados centros, servicios y establecimientos sanitarios (BOE 28 de abril)*

- *Resolución de 29 de abril de 2020, de la Secretaría General de Administración Digital, por la que se acuerda la continuación de los procedimientos administrativos de autorización de nuevos sistemas de identificación y firma electrónica mediante clave concertada y cualquier otro sistema que las Administraciones consideren válido a que se refieren los artículos 9.2 c) y 10.2 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en aplicación de la disposición adicional tercera 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 (BOE 30 de abril)*
- *Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en 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 (BOE 4 de mayo)*
- *Resolución de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 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 (BOE 4 de mayo)*
- *Resolución de 4 de mayo de 2020, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, por la que se aprueba y publica el Protocolo básico de actuación para la vuelta a los entrenamientos y el reinicio de las competiciones federadas y profesionales (BOE 6 de mayo)*
- *Acuerdo de 6 de mayo de 2020, del Pleno del Tribunal Constitucional, sobre cómputo de los plazos procesales y administrativos que fueron suspendidos por Acuerdo de 16 de marzo de 2020, durante la vigencia del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo (BOE 9 de mayo)*
- *Resolución de 5 de mayo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, por la que se emite exención, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Reglamento (UE) 2018/1139, para la extensión de la validez y otros períodos de tiempo, relativos a las licencias, habilitaciones, atribuciones, anotaciones y certificados de pilotos, instructores, examinadores y TCP para la reducción del impacto negativo sobre la aviación comercial y general, ocasionado por la crisis global del coronavirus COVID-19 (BOE 12 de mayo)*
- *Resolución de 8 de mayo de 2020, de la Dirección de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, por la que se emite exención, de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del Reglamento (UE) 2018/1139, para la extensión de los periodos de validez de las verificaciones de línea y de los entrenamientos periódicos de gestión de recursos de cabina de las tripulaciones de vuelo de los operadores de transporte aéreo comercial, en relación con la situación creada por la crisis global del coronavirus COVID-19 (BOE 14 de mayo)*
- *Resolución de 6 de mayo de 2020, de la Secretaría General de Formación Profesional, por la que se amplía, de forma extraordinaria por la situación derivada del COVID-19, el plazo de ejecución de las actuaciones de los Programas de Cooperación Territorial de Evaluación y acreditación de las competencias profesionales, de Calidad de la Formación Profesional del Sistema Educativo, de Formación Profesional Dual, y de Formación, perfeccionamiento y movilidad del profesorado; cuyos criterios de distribución a las Comunidades Autónomas para su financiación se formalizan por Acuerdos del Consejo de Ministros de 22 de noviembre de 2019 (BOE 15 de mayo)*
- *Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y CECA, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 21 de mayo)*
- *Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y la Asociación Española de Banca, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 21 de mayo)*

- *Resolución de 11 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 21 de mayo)*
- *Resolución de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad (BOE 5 de junio)*
- *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio con el Servicio Público de Empleo Estatal y las Cajas Rurales Miembro del Grupo Cooperativo Cajamar, para el anticipo de prestaciones por desempleo previamente reconocidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 10 de junio)*
- *Instrucción de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre levantamiento de medidas adoptadas por la crisis sanitaria del COVID-19 (BOE 10 de junio)*