



universidad  
de león



## Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2019/2020

# **EFECTOS DE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LA REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

*EFFECTS OF THE COVID-19 CRISIS ON THE REGULARIZATION OF  
EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY*

Realizado por la alumna: Dña. Ariana Fernández Calvo

Tutorizado por la Profesora Dña. María de los Reyes Martínez Barroso

I. RESUMEN	
II. OBJETO DEL TRABAJO	
III. METODOLOGÍA	
IV. EFECTOS DE LA CRISIS DE COVID-19 EN LA SEGURIDAD SOCIAL	
1. INTRODUCCIÓN .....	8
2. ENCUADRAMIENTO, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.....	9
2.1. Encuadramiento .....	9
2.1.1 Suspensión de plazos .....	9
2.1.2. Medidas urgentes en materia de empleo agrario .....	9
2.1.3. Recursos humanos utilizados para la gestión de la crisis sanitaria.....	13
2.2. Cotización y recaudación.....	13
2.2.1 Bonificación al sector turístico para trabajadores fijos discontinuos..	14
2.2.2 Exoneración de cuotas en los ERTES por fuerza mayor durante el estado de alarma.....	15
2.2.3 Exoneración de cotizaciones de autónomos en cese extraordinario de actividad.....	19
2.2.4 Moratoria en las cotizaciones a la Seguridad Social para algunos sectores estratégicos.....	21
2.2.5 Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social .....	22
2.2.6 Destino de los fondos de la recaudación de la cuota para Formación Profesional durante 2020 .....	22
3. PRESTACIONES .....	22
3.1. La incapacidad temporal.....	22
3.1.1 La situación excepcional de asimilación a accidente de trabajo para la incapacidad temporal.....	23
3.1.2 Especial tratamiento a la incapacidad temporal asimilándola a accidente de trabajo .....	24
3.1.3 Especial tratamiento de la incapacidad temporal para los sanitarios.....	26
3.1.4 Regulación Especial para Funcionarios encuadrados en Regímenes Especiales .....	28
3.1.5 Gestión de la incapacidad temporal de los autónomos .....	29
3.2. La prestación por desempleo .....	29
3.2.1. Protección por desempleo de los ERTES extraordinarios por estado de alarma.....	29
3.2.2. Subsidio especial por falta de actividad para el Sistema Especial de Empleados del Hogar .....	33
3.2.3. Subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal .....	36
3.2.4. Protección por desempleo para los trabajadores que hubieran visto extinguidos sus contratos durante el período de prueba.....	36
3.2.5. Aspectos referidos a la gestión de la prestación por desempleo.....	37
3.2.5.1. La limitación temporal de los efectos de la prestación extemporánea de las solicitudes de las prestaciones y subsidios por desempleo .....	37
3.2.5.2. Las prórrogas de los subsidios por desempleo y la declaración anual de las rentas .....	38

3.2.5.3. Tramitación y gestión de los subsidios extraordinarios o excepcionales para empleados del hogar y para trabajadores temporales .....	38
3.3. El cese de actividad de los trabajadores autónomos afectados por la declaración del estado de alarma.....	39
3.4. Compatibilidad e incompatibilidad de las prestaciones .....	40
3.4.1. Compatibilidad de las pensiones del personal sanitario jubilado que reingrese al servicio público durante la crisis sanitaria .....	40
3.4.2. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor con la prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma .....	41
3.4.3. Compatibilidad con el trabajo del campo de diversos beneficiarios ....	42
<b>4. RÉGIMEN CONTROLADOR Y SANCIONADOR DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>42</b>
4.1. Medidas de control con el fin de evitar el uso fraudulento de expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor .....	42
4.2. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas .....	41
4.2.1. Modificaciones contenidas en la disposición adicional novena del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo .....	43
4.2.2. La adecuación de la LISOS a las nuevas situaciones sancionables. Modificaciones contenidas en la disposición final tercera del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo .....	45
4.3. La suspensión de plazos en actuaciones inspectoras.....	45
<b>5. LA REACCIÓN AUTONÓMICA ANTE LA PANDEMIA: LA GESTIÓN DE LOS ERTES Y EL FOMENTO DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN .....</b>	<b>46</b>
5.1. Situación actual de los ERTE en Castilla y León. ....	46
5.2. Ayudas al fomento del empleo en Castilla y León .....	49
5.2.1. Incorporación de nuevos trabajadores en empresas que han tenido que incrementar su producción durante el COVID-19 .....	49
5.2.2. Fomento del empleo estable por cuenta ajena de trabajadores desempleados durante la duración del estado de alarma ..	50
5.2.3 Subvenciones para la reincorporación de los autónomos que hayan cesado su actividad.....	50
5.2.4. Ayudas para personas en situación de ERTE por fuerza mayor .....	50
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VI. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>57</b>
<b>VII. ANEXO NORMATIVO .....</b>	<b>59</b>

## ÍNDICE DE SIGLAS

SIGLAS	
AT	Accidente de Trabajo
CCC	Código de Cuenta de Cotización
DNI	Documento Nacional de Identidad
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FP	Formación profesional
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
ISM	Instituto Social de la Mariana
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado
MUGEJU	Mutualidad General Judicial
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
ECYL	Servicio Público de Empleo de Castilla y León
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

## **I. RESUMEN**

La situación de aislamiento derivada del COVID-19 ha tenido como consecuencia que muchos trabajadores tengan que abandonar su labor temporalmente o vean modificada su forma de trabajo, lo que supone una situación de infortunio para los mismos que, sin una buena protección por parte de la Seguridad Social, sin duda derivará en consecuencias altamente negativas.

La memoria del presente trabajo de fin de master analiza las modificaciones y novedades que se han generado en materia de Seguridad Social como consecuencia del COVID-19 en nuestro país.

Se ha dividido el trabajo en cinco apartados con el fin de analizar mejor la situación, debido a que la crisis sanitaria, económica y social ha afectado a varias materias de la Seguridad Social: el encuadramiento y la cotización, las prestaciones y el régimen controlador sancionador. Por último se esboza las consecuencias que la pandemia ha tenido en Castilla y León, fundamentalmente en lo que se refiere a ERTES y a medidas de fomento de empleo para avanzar en la senda de la reconstrucción.

## **ABSTRACT**

The lockdown situation derived from COVID-19 has caused some consequences. An example would be that many workers had to leave their jobs temporarily, this problem means a difficult situation because the workers are not protected properly for de Social Security, what it will lead to negative consequences.

The report of the Master's thesis analyse the news and modifications of the Social Security area caused for COVID-19 in our country.

The work has been divided in to five sections in order to improve the situation because the social, economic and sanitary recession have affected to various topics or Social Security: framing and contribution, benefits and the sanctioning controller regime. Finally, the pandemic consequences, in Castilla y León are introduced, principally the ERTES and the employment promotion to improve the current situation.

## **II. OBJETO DEL TRABAJO**

La actual crisis sanitaria, sin precedentes similares, ha obligado a endurecer más que nunca el escudo social del que se encarga la Seguridad Social, pues en momentos de infortunio y más colectivo, el Estado a través de sus mecanismos de Seguridad Social ha dispuesto una serie de normativa acorde a nueva situación.

El tema que se presenta tiene gran interés por ser de inmediata actualidad y del que por su incertidumbre aun no hay muchos documentos científicos sobre el mismo.

El objetivo del presente trabajo es analizar las consecuencias que el virus COVID-19 ha generado en nuestros sistema de Seguridad Social y en el empleo y como el legislador ha tenido que ir adaptando los mecanismos que posee a la nueva realidad profundamente cambiante.

Además, debido a la importancia que han tenido las autonomías a la hora de legislar dentro de sus territorios se ha hecho mención especial a la situación del empleo en Castilla y León durante los meses del estado de alarma y a la normativa específica que la Junta de Castilla y León ha elaborado con el fin de ayudar a empresas, autónomos y trabajadores afectados a salir de la manera menos gravosa posible de la crisis sanitaria.

### **III. METODOLOGÍA**

El trabajo de fin de master presentado es el resultado de una metodología analítica y descriptiva, que intenta explicar las consecuencias derivadas de esta situación pandémica en lo que a la Seguridad Social se refiere.

A tal efecto y siguiendo las indicaciones de la tutora se ha recopilado información tanto de libros y artículo publicados en revistas especializadas, webs y exposiciones online sobre estos temas.

La bibliografía principal ha sido obtenida de documentos especializados y sobre todo de la propia norma debido a que es un tema que, por su inmediatez no ha sido aun suficientemente estudiado y aun no se cuentan con escritos especializados en la materia.

La estructura del presente trabajo ha sido completada con un anexo normativo que sirve de base a su desarrollo y que permite completar las partes relevantes de este trabajo.

En la medida de la presente investigación, se buscará exponer las nuevas modificaciones con equidad y se intentará analizar de manera objetiva los argumentos aportados.

En la metodología seguida se han tenido en cuenta con los siguientes pasos:

1. Elección del tema con el consenso de la tutora
2. Selección de la bibliografía básica y del guión del trabajo
3. Recopilación de la materia existente y aplicable a la materia concreta
4. Redacción del trabajo
5. Elaboración de conclusiones

## **IV. EFECTOS DE LA CRISIS DE COVID-19 EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Las consecuencias que la pandemia actual está teniendo sobre todos los aspectos de la sociedad son enormes. Sin embargo, los efectos no serán tan negativos si se cuenta con las medidas efectivas de protección social que permitan paliar la deficiencia de rentas en los hogares y la posible reincorporación al trabajo cuando la crisis haya finalizado, sin olvidar la protección que deberá ser dispensada en materia de incapacidad y demás prestaciones que puedan derivarse de las diferentes situaciones de infortunio consecuencia del COVID-19.

El motivo de elaboración de este Trabajo fin de Master es analizar las modificaciones que se han producido a causa de la pandemia del COVID-19 en nuestro sistema público de Seguridad Social. Se ha modificado el encuadramiento, suspendiendo los plazos generales y flexibilizando el encuadramiento para ciertos colectivos con el fin de que se cubran las necesidades actuales lo antes posible. También se han producido modificaciones importantes en materia de cotización, donde se han aprobado bonificaciones, moratorias, aplazamientos y exoneraciones en las cuotas debidas para dar cobertura a todos los colectivos de la población que pudieran verse afectados.

Si atendemos a las prestaciones, se han establecido modificaciones en materia de incapacidad temporal, desempleo y cese de actividad. Además de que se ha incorporado, la prestación de desempleo para los empleados del hogar, fundamentalmente mujeres.

Además se ha procedido a modificar su régimen recaudatorio para incrementar la vigilancia en esta materia y evitar el uso fraudulento de estas medidas, así como modificar su régimen sancionador para adaptarse a la situación actual.



## **2. ENCUADRAMIENTO, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN**

### **2.1. Encuadramiento**

#### **2.1.1. Suspensión de plazos**

En materia de encuadramiento, 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, suspende términos e interrumpe los plazos para la tramitación de los procedimientos de las actividades del sector público, sin perjuicio de que estableciera una precisión para que dichos plazos se reanuden en el momento en el que perdiera la vigencia este Real Decreto o bien hubieran finalizado las prórrogas del mismo<sup>1</sup>.

Sin embargo, esta suspensión de términos y plazos no será de aplicación a los procedimientos administrativos en los ámbitos de afiliación, liquidación y cotización de la Seguridad Social<sup>2</sup>.

#### **2.1.2. Medidas urgentes en materia de empleo agrario**

El Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, modifica al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TRLGSS, haciendo más accesible su inclusión, es decir, suavizando los requisitos para que sea más fácil el acceso. El objetivo pretendido es favorecer la contratación temporal de las personas trabajadoras 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.

Estas medidas afectarán a los contratos laborales de carácter temporal para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta de la persona

---

<sup>1</sup>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. Disposición adicional 3º.1

<sup>2</sup>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. Disposición adicional 3º.5

empleada, cuya firma y finalización estén comprendidas en el periodo del estado de alarma<sup>3</sup>.

Podrán ser beneficiarias de esta medida: las personas en situación de desempleo o cese de actividad; los trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad, con limitaciones; los trabajadores migrantes cuya autorización para trabajar finalice durante el estado de alarma y los jóvenes nacionales de terceros países en situación regular entre 18 y 21 años. Especialmente dentro de estos colectivos, las personas cuyos domicilios se hallen próximos a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entiende 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<sup>4</sup>.

Con esta norma se pretende que las personas trabajadoras en el campo, sean de proximidad al centro de trabajo donde se vaya a realizar dicha actividad. Esta medida no debe ser considerada discriminatoria porque las circunstancias actuales priman el distanciamiento social y son muy restrictivas de la movilidad. Lo contrario, supondría un movimiento de trabajadores, antagónico con la limitación de la movilidad.

Si atendemos a las compatibilidades, las cuales constituyen uno de los atractivos de la medida, este tipo de trabajo durante la situación de COVID-19 será compatible con varias prestaciones del sistema de Seguridad Social tal y como se analizará en el apartado 3.4.3 de este mismo trabajo.

Para su tramitación, las empresas comunicarán al servicio de empleo de la comunidad autónoma de la que se trate las ofertas y este se encargará de dar la cobertura con las personas que cumplan los requisitos para ser beneficiarias y, en especial, las que se encuentren en una zona próxima.

---

<sup>3</sup>Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Artículo 1.

<sup>4</sup>Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Artículo 2.2.

Cuando en algún territorio la demanda de empleo supere a la oferta disponible, se establecerán colectivos prioritarios para cubrirla, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridad:

- Personas en situación de desempleo o cese de actividad que no perciban ningún tipo de subsidio o prestación.
- Personas en situación de desempleo o cese de actividad que perciban únicamente subsidios o prestaciones de carácter no contributivo.
- Personas en situación de desempleo o cese de actividad perceptores de subsidios por desempleo o prestaciones de carácter social o laboral.
- 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.
- Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años<sup>5</sup>.

Cuando se produzca una contratación con las reglas mencionadas, el empresario comunicará a la entidad gestora competente dicha contratación y a la finalización del mismo, el SEPE reanudará de oficio las prestaciones que se hubiesen visto suspendidas cuando se trate de contratos celebrados al amparo de las medidas de flexibilización laboral para trabajadores del campo<sup>6</sup>.

En cuanto a las obligaciones del empresario, el artículo 4 del Real Decreto Ley 13/2020, añade a las obligaciones ordinarias, el aseguramiento en todo momento por parte del mismo de la disponibilidad de medios de prevención adecuados a la crisis sanitaria.

Posteriormente se han ido produciendo modificaciones e incluyendo matices a través del 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, que vienen a perfeccionar la norma. En primer lugar, se amplía el plazo de disfrute de esta medida excepcional hasta

---

<sup>5</sup> Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Artículo 5.

<sup>6</sup> Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Artículo 5.5.

el 30 de septiembre de 2020 con el fin de que se garantice la disponibilidad de mano de obra para hacer frente a las necesidades de agricultores y ganaderos, ante las limitaciones sanitarias impuestas a los desplazamientos de trabajadores de otros países que realizan labores agrarias como temporeros, como consecuencia del COVID-19.

En orden a los extranjeros en situación regular pero con una autorización de residencia no lucrativa que se acogieran a esta medida, cuando finalice podrán acceder a la autorización de residencia y trabajo que tendrá una vigencia de dos años (para toda actividad en todo el territorio nacional), renovable por otros dos, sin perjuicio de que para el acceso de larga duración hagan falta otros requisitos.

En segundo término, se modifica el TRLGSS, recuperando la expresa mención a que en el caso de las explotaciones con más de un titular se pueda contratar proporcionalmente a más trabajadores a efectos de poder quedar incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. Al compartir varios titulares la misma explotación, se permite que el número de trabajadores se ajuste, de forma que además de los dos trabajadores pueda incrementarse en un trabajador más por cada nuevo titular (en la modalidad de bases diarias, 273 horas equivalentes) y evitar que con ello tengan que salir del sistema especial de cotización, pues todos ellos son pequeños agricultores.

Por último, se modifica el artículo 3 del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario con el fin de realizar una precisión terminológica al objeto de incorporar las necesarias referencias al ISM. La falta de mención en varios artículos a este órgano gestor está generando inseguridad jurídica en los interesados, dado que la competencia para la gestión de las prestaciones por desempleo en relación con los trabajadores y empresas incluidos en el Régimen Especial del Mar es del ISM<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>VV.AA, “DOSSIER. Medidas económicas y sociales. Especial desescalada”, 27/05/2020, *Tirant Tech (Tecnología e Innovación jurídica)*, págs. 7 y 8.

### **2.1.3. Recursos humanos utilizados para la gestión de la crisis sanitaria**

Con el fin de reforzar el Sistema de Salud Nacional se han adoptado medidas excepcionales sobre la incorporación de ciertos colectivos al trabajo sanitario, que de no existir esta crisis sanitaria tan brutal no se hubieran producido.

Serán las comunidades autónomas las encargadas de gestionar en cada territorio al personal nuevo incluido en esta norma, en función de sus necesidades. De esta manera, los colectivos previstos en la 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, incluye a estos colectivos (con especificidades concretas para cada uno de ellos):

- El profesional sanitario en formación. Estableciendo prorrogas en ciertos especialistas en formación o suspendiendo rotaciones de residentes.
- La contratación excepcional del personal facultativo y no facultativo. Personas que tengan el título de medicina y no el de especialista o habilitación de títulos de Estados miembros de la UE.
- Reincorporación del personal sanitario jubilado. Médicas y médicos y enfermeros y enfermeras con menos de 70 años de edad o personal emérito voluntariamente<sup>8</sup>.
- Reincorporación de personal con dispensa por la realización de funciones sindicales, en tal caso, será voluntario y no supondrá la extinción del contrato de la persona sustituta.
- Contratación de estudiantes de los grados de medicina y enfermería. Siempre bajo la supervisión de un profesional sanitario

## **2.2. Cotización y recaudación**

Algunos aspectos referidos a la cotización y la recaudación de los conceptos sujetos a la normativa específica se han modificado con el fin de se orientan a reforzar el sistema de salud pública, apoyar a las personas trabajadoras y familias más vulnerables afectadas

---

<sup>8</sup> Las medidas de reincorporación de profesionales sanitarios en situación de jubilación serán ampliadas en el epígrafe 3.4.1. *Compatibilidad de las pensiones del personal sanitario jubilado que reingrese al servicio público durante la crisis sanitaria.*

por la situación excepcional y extraordinaria, garantizar la liquidez de las empresas del sector turístico y apoyar la financiación de las pequeñas y medianas empresas y autónomos<sup>9</sup>.

Estas iniciativas han sido puestas en marcha con el objeto de mitigar los efectos de la pandemia de COVID-19 para empresas, autónomos y trabajadores.

### **2.2.1. Bonificación al sector turístico para trabajadores fijos discontinuos**

Consiste en la posibilidad de aplicar una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional. Podrán beneficiarse aquellas empresas que se encuentren dentro del territorio nacional excluyendo las del sector público que:

- Se dediquen a actividades encuadradas en los sectores del turismo y del comercio y hostelería vinculadas a dicho sector del turismo,
- Generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo o junio
- Inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo.

Deberá tenerse en cuenta que las empresas que reúnen estas características en los territorios de Islas Baleares y Canarias no aplicarán esta bonificación durante los meses de febrero y marzo de 2020 dado ya la tenían previstas medidas urgentes para frenar el impacto del turismo a causa de la quiebra de la empresa Thomas Cook<sup>10</sup>. Dicha medida tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020<sup>11</sup>.

Por otro lado, esta norma ha tenido un escueto recorrido, debido a que con el inicio del estado de alarma muchas de las empresas del sector turístico han optado por los

---

<sup>9</sup>Real Decreto Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. Exposición de motivos II.

<sup>10</sup> 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. Artículo 2

<sup>11</sup> Real Decreto Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. Artículo 13.

expedientes de regulación de empleo, ya sea debido a causas económicas, técnicas, organizativas o debido a causas de fuerza mayor<sup>12</sup>.

### **2.2.2. Exoneración de cuotas en los ERTES por fuerza mayor durante el estado de alarma**

El Real Decreto Ley 8/2020 establece en su artículo 24, como excepción, que en los Expedientes de Regulación de Empleo (en adelante ERTE) autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, estará exonerada del abono de la aportación empresarial, incluida la cotización para desempleo, FOGASA y FP.

En el caso de las reducciones de jornada de trabajo, la empresa mantiene la obligación del ingreso de las aportaciones tanto suya como de la persona trabajadora respecto de la parte de la jornada de trabajo en la que se presta la actividad, y queda exonerada del pago de las cuotas de la parte de la jornada de trabajo no realizada. Esta norma cambia la regla general debido a que en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la empresa estará obligada al ingreso de su aportación.

Si la empresa contase con 50 o más trabajadores en alta el 29 de febrero de 2020, la exoneración no será del 100% sino del 75% de la aportación que deba hacer el empresario, referida tanto al periodo de suspensión como el de reducción de jornada.

Esta norma no cuenta con una duración determinada. Si bien es cierto que en el comienzo de la crisis sanitaria estos se vincularon al estado de alarma, posteriormente se desvincularon del mismo ampliándose hasta el 30 de junio de 2020 y lejos de acabar aquí, mantendrán su vigencia mientras existan restricciones que impidan o limiten la plena actividad de las empresas, englobando entre dichas restricciones las limitaciones a la movilidad, aforos y equivalentes y las medidas de prevención y contención sanitaria vinculadas al coronavirus. En todo caso, se precisa que la vigencia de estos ERTES finalizará el 30 de septiembre<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA,, minuto 10.

<sup>13</sup>VV. AA, “Cómo serán los ERTE tras el acuerdo para su extensión hasta septiembre”, 26/06/2020, *Cinco Días El País*.

La medida tendrá efectos para las empresas, no para las personas trabajadoras, quienes continuarán contando este periodo como efectivamente cotizado, en contraposición a lo que dispone el artículo 20.2 del TRLGSS.

Para la tramitación del ERTE se aplica el procedimiento abreviado previsto en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020. Este procedimiento abreviado se ha seguido aplicando en los ERTES presentados desde el 13 de mayo hasta el 30 de junio, incluso cuando estaba vigente un ERTE por fuerza mayor. Además, cuando se solicite un ERTE por estas causas posterior a un ERTE por fuerza mayor, los efectos se retrotraerán a la finalización del primero<sup>14</sup>.

Posteriormente se ha modificado la regulación distinguiendo entre fuerza mayor total y parcial. A partir del 13 de mayo y hasta el 30 de junio continuarán en situación de ERTE las empresas que no puedan reiniciar su actividad. Además podrán seguir aplicando las exoneraciones previstas.

Para la fuerza mayor parcial, desde que se permita la recuperación parcial y hasta el 30 de junio de 2020, las empresas que se vean afectadas podrán ir reincorporando a los trabajadores en función de sus necesidades, con la peculiaridad de que podrán seguir exonerando las cotizaciones, tanto de las personas que sigan en situación de ERTE como de las que se hayan reincorporado al trabajo. Este porcentaje variará entre el 30 y el 85% en función del tamaño de la empresa y del mes que se aplique.

Posteriormente, el Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial ha establecido novedades importantes en esta materia.

Por un lado, prorroga los ERTES por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre. Sin embargo, deja bien claro que no se podrán realizar horas extras de ningún tipo, externalizar la actividad ni contratar a nuevos trabajadores (ni siquiera a través de ETT) mientras la empresa sea beneficiaria de esta medida. Como excepción podrán contratar o externalizar tareas si los trabajadores del propio centro de trabajo no pueden realizarlas por falta de formación, capacitación y otras razones objetivas o justificadas.

---

<sup>14</sup> Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Artículo 2.



Tampoco podrán disfrutar de estos beneficios las empresas cuyo domicilio fiscal se encuentre en un paraíso fiscal y se prohibirá el reparto de dividendos de aquellas empresas con más de 50 trabajadores, a fecha de 29 de febrero de 2020, sin que previamente hayan abonado el importe de las exoneraciones disfrutadas.<sup>15</sup>

Por otro, ha establecido una novedad importante pues se prevén exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando hasta ahora no se contemplaban incentivos en este tipo de ERTES. Se seguirá aplicando el procedimiento simplificado que se habilitó para los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con el coronavirus que se den a partir del 27 de junio hasta el 30 de septiembre<sup>16</sup>.

Tipo de empresa	Mes de mayo		Mes de junio		Mes de julio, agosto y septiembre	
	Trabajadores en ERTE	Trabajadores desafectados	Trabajadores en ERTE	Trabajadores desafectados	Trabajadores en ERTE	Trabajadores desafectados
Menos de 50	60%	85%	45%	70%	35%	60%
Más de 50	45%	60%	30%	45%	25%	40%

Con la nueva actualización, se crea la figura del ERTE de transición por fuerza mayor, previsto para empresas que no puedan volver a la actividad y tengan a todos sus trabajadores suspendidos o con reducción de jornada. En ese caso, las exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social irán bajando durante el verano. Para empresas de menos de 50 trabajadores serán del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre. Para las de 50 y más, del 50, 40 y 25%, respectivamente.

<sup>15</sup> VV. AA, “Dossier. Medidas adoptadas en España frente al coronavirus”, 29/06/2020, *Tirant Tech (Tecnología e innovación jurídica)*, pág. 3.

<sup>16</sup> VV. AA, “Una reciente norma ha prorrogado diferentes medidas laborales hasta el 30 de septiembre de 2020”, 02/07/2020, *Apuntes y consejos laborales (Su Apunte Laboral semanal)*.

	Empleados en ERTE		
Tamaño de la empresa	Julio	Agosto	Septiembre
Menos de 50 empleados	70%	60%	35%
50 o más	50%	40%	25%

Se incluye un tercer tipo excepcional en caso de rebrote que obligue a cerrar del todo la actividad porque se impongan nuevas restricciones. En ese caso, las exoneraciones son algo mayores, del 80% para empresas de menos de 50 trabajadores y del 60% para las más grandes. Y también estará vigente hasta el 30 de septiembre<sup>17</sup>. Cuando la empresa reinicie su actividad, le serán de aplicación desde ese momento y hasta el 30 de septiembre los incentivos fijados en el primer cuadro anterior.

	Empleados en ERTE
Tamaño de la empresa	Durante el período de cierre (hasta el 30 de septiembre)
Menos de 50 empleados	80%
50 o más	60%

Esta medida, tiene efectos positivos e inmediatos sobre las empresas. Por un lado, ha permitido aliviar los gastos de las empresas, de manera que de no haberse impulsado esta normativa muchas habrían tenido que reducir su plantilla. Por otro lado, la suspensión o reducción de las jornadas se ha producido por causas de fuerza mayor ajenas al empresario por lo que es lógico que no fuesen ellos los encargados de soportar este coste.

Por el contrario esta medida presenta efectos negativos, como es lógico, para las arcas de la Seguridad Social, que verá agravado su problema de liquidez. Aunque de no haber mediado esta normativa, muchas de las suspensiones de contratos hubieran acabado en extinciones, lo que hubiera provocado un problema mayor para sus arcas.

Por último, no se puede compartir la ambigüedad legislativa en cuanto a las consecuencias del incumplimiento de la normativa, las cuales aun presentan varios cabos sueltos.

<sup>17</sup> BELMONTE E, “Así es la prórroga de los ERTE y las ayudas a autónomos hasta el 30 de septiembre”, 27/06/2020, *CIVIO*.

En cualquier caso, la exoneración y las bonificaciones en las cotizaciones está supeditada al mantenimiento del empleo.

Así, tras acogerse a la opción de la regulación temporal de empleo (ERTE), con sus ventajas aparejadas, las empresas están obligadas, una vez superado el bache y recuperada la actividad, a mantener la plantilla previa durante un mínimo de seis meses,<sup>18</sup> (Disposición adicional sexta del Real Decreto Ley 8/2020).

En este sentido se establece un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, es decir, desde el momento que reincorporen a las personas afectadas por ERTE. Poniendo un ejemplo práctico, si el 27 de abril desafectó a su primer trabajador, el plazo ya habrá empezado a “correr” y sólo deberán mantener el empleo hasta el 27 de octubre. Además, el compromiso se entenderá incumplido cuando se extinga el contrato de cualquiera de los trabajadores afectados por ERTE, no incumpliendo cuando el despido sea a un trabajador no afectado por el mismo. En este aspecto parte de la doctrina defiende que el compromiso del empleo se debería referir al nivel de empleo de la empresa al completo y no solo al mantenimiento del empleo de aquellos trabajadores afectados por los ERTE. Interpretar lo contrario implicaría “blindar” los contratos de los afectados por el ERTE por encima de otros trabajadores de la empresa que sí prestaron servicios efectivos durante la crisis. Por otro lado, lleva consigo la prohibición de despedir de manera objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante el tiempo estipulado<sup>19</sup>.

Sin embargo esta obligación de mantenimiento del empleo no se aplica a las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores (en los términos fijados en la Ley Concursal).

Las empresas que incumplan el compromiso deberán reintegrar la totalidad de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, sin perjuicio de los recargos e intereses de demora que pudieran ser devengados. La ley no deja claro si la totalidad a devolver se refiere a las cuotas del despido o a las de toda la empresa pero, a la espera de que se confirme esta cuestión, cabe defender que la devolución sólo procede respecto

---

<sup>19</sup>TODOLÍ A, “Consecuencias de incumplir el compromiso de mantenimiento del empleo de 6 meses para los que se acogen al ERTE”, 26/03/2020, *Argumentos de Derecho Laboral*.

a las cuotas del despido. Así se ha venido plasmando en otros incentivos anteriores y no respetaría el principio de proporcionalidad si se refiriera al conjunto de la empresa<sup>20</sup>.

### **2.2.3. Exoneración de cotizaciones de autónomos en cese extraordinario de actividad.**

Este beneficio busca proteger la falta de ingresos de los autónomos en esta situación excepcional y contribuir a la supervivencia de su negocio. De hecho, esta norma encuentra multitud de similitudes con la norma anterior debido a que se contempla la exoneración de la cuota de Seguridad Social de aquellos autónomos que se encuentren al corriente de pago y vean cesada su actividad a causa del estado de alarma. Además de considerar, al igual que en la exoneración de trabajadores, estos días como efectivamente cotizados.

En el supuesto en el que el trabajador autónomo no haya cesado en el trabajo sino que haya visto reducida su jornada a causa de la epidemia, la exoneración de las cuotas será proporcional al tiempo que haya visto reducida su jornada. Si que se debe cotizar por los días previos del mes de marzo anteriores al estado de alarma.

Respecto al mantenimiento del empleo se ajustará a las mismas condiciones que las del punto anterior. La medida ha afectado mayoritariamente al sector comercio, con 286.822 peticiones, mientras que le siguen hostelería (234.469) y construcción (108.420)<sup>21</sup>.

Dado que la situación pandémica ha tendido a alargarse en el tiempo, el Consejo de Ministros, junto con el consenso de los demás actores sociales, ha aprobado la prorroga a las ayudas para los trabajadores autónomos. Esta ayuda consistirá en que aquellos que vinieran percibiendo la prestación extraordinaria no tendrán que pagar las cotizaciones sociales del mes de julio y durante los meses de agosto y septiembre se procederá a la exoneración del 50% y del 25% respectivamente, lo que supondrá un ahorro mínimo de más de 500 euros por autónomo durante los próximos tres meses. Los trabajadores autónomos que estimen podrán solicitarla (aunque se hará un procedimiento de

---

<sup>20</sup>VV. AA, “Mantenimiento del nivel de empleo”, *Apuntes y consejos laborales*, 29/05/2020.

<sup>21</sup>VV. AA, Moncloa “Más de 1,1 millones de autónomos reciben hoy la prestación extraordinaria por cese de actividad”, 30/042020, *La Moncloa*.

selección con el fin de que cumplan los requisitos) pudiendo renunciar a la misma si recuperan su actividad<sup>22</sup>.

#### **2.2.4. Moratoria en las cotizaciones a la Seguridad Social para algunos de los sectores estratégicos**

Esta medida, que se incluye 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, tiene por objeto permitir a las empresas y autónomos de doce sectores económicos estratégicos suspender durante seis meses, sin ningún tipo de interés, las cotizaciones sociales, tanto para empresas (aportaciones empresariales y por conceptos de recaudación conjunta) como para trabajadores autónomos (para sus cuotas).

Estos doce sectores son: otros cultivos no perennes; otros cultivos perennes; otras actividades de impresión y artes gráficas; fabricación de carpintería metálica; fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado; instalación de carpintería; comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco; otro comercio al por menor en establecimientos no especializados; comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados; agencias de publicidad; actividades odontológicas; peluquería y otros tratamientos de belleza.

La moratoria permitirá a los autónomos y empresas cuya actividad se corresponda solicitar la suspensión de las cuotas empresariales de sus trabajadores durante un plazo de seis meses sin ningún tipo de interés.

Si se les concede la moratoria, los pagos que debían realizar en mayo se ingresarán en noviembre y así sucesivamente con el resto de mensualidades<sup>23</sup>. Dicha moratoria resulta incompatible con el aplazamiento así como con las exoneraciones contempladas en los ERTES y para los trabajadores autónomos.

---

<sup>22</sup>VV. AA, “Dossier. Medidas adoptadas en España frente al coronavirus”, 29/06/2020, *Tirant Tech (Tecnología e innovación jurídica)*, pág. 5.

<sup>23</sup>VV. AA, “La Seguridad Social aprueba una moratoria de cotizaciones sociales para 12 sectores económicos”, 28/04/2020, *Revista de Seguridad Social*.

### **2.2.5. Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social**

Para los autónomos y las empresas cuya actividad no se haya suspendido y cuya actividad no se halle entre las contempladas para la moratoria podrán solicitar un aplazamiento de las cotizaciones sociales con un tipo de interés del 0,5%, siete veces inferior al habitual para los pagos que debían realizar en los meses de abril, mayo y junio<sup>24</sup>.

El aplazamiento es incompatible con la moratoria así como las exoneraciones contempladas en los expedientes de regulación de empleo y para los trabajadores autónomos.

### **2.2.6. Destino de los fondos de la recaudación de la cuota para Formación Profesional durante 2020**

Una de las iniciativas puesta en marcha por el gobierno central es que se procederá a destinar la cuota de Formación Profesional a políticas de empleo público para fomentar la contratación.

Esta medida ha suscitado una gran controversia, debido a que ese fondo de forma ordinaria es manejado por las distintas comunidades autónomas, por lo que es probable que vean recortada esa partida<sup>25</sup>.

## **3. PRESTACIONES**

### **3.1. La incapacidad temporal**

Antes de entrar a analizar la compleja situación derivada del coronavirus cabe hacer una breve referencia al papel que ocupa esta prestación en nuestro sistema de Seguridad Social. En primer lugar cabe diferenciar la prestación de IT derivada de contingencias comunes (entendiéndose dentro de la misma la enfermedad común o el accidente no laboral) de la prestación de IT derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) debido a que cuentan con diferencias en cuanto a su régimen jurídico.

---

<sup>24</sup> 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. Artículo 35.

<sup>25</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA. minuto 12.

Mientras que la prestación por contingencias comunes nace a partir del cuarto día del hecho causante o baja laboral, aquella derivada de contingencias profesionales nace desde el día siguiente del hecho causante. También se derivan de las mismas diferencias económicas, tanto en la base reguladora como en el porcentaje a aplicar a la misma.

### **3.1.1. La situación excepcional de asimilación a accidente de trabajo para la incapacidad temporal**

El 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, en su artículo 5, considera excepcional la situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal, exigiéndose para causar el derecho, que se esté en alta en la fecha del hecho causante, esto es, la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a ese día<sup>26</sup>.

Según la disposición normativa se encontrarán protegidos:

- Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el COVID-19.
- Y la denegación expresa por la autoridad competente de la posibilidad de desplazarse a otro municipio para prestar servicios en actividades no afectadas por el periodo de alarma (en relación a aquellos municipios que se cerraron durante dicho periodo no pudiendo los trabajadores salir del mismo para desplazarse al trabajo en otro municipio como Igualada y Haro).

En relación a sus particularidades:

- No es una prestación por accidente de trabajo ordinario sino que en este caso será necesario encontrarse en situación de alta.
- Solo tendrá consideración de prestación derivada de contingencias profesionales a los efectos económicos, no afectando así a la asistencia sanitaria que de ella se pudiera derivar.
- Tendrá carácter excepcional, considerándose accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal.

---

<sup>26</sup>VV. AA, “La Seguridad Social aclara algunas dudas sobre la incapacidad temporal por aislamiento o contagio por el coronavirus”, *CEF Laboral Social*.

Cuando 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 TRLGSS será calificada como accidente de trabajo.

El legislador ha querido entrar a valorar las situaciones que se pueden derivar para las trabajadoras que se encuentran disfrutando de la prestación de riesgo durante el embarazo. Por eso en el Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se trata este tema, aclarando como queda la situación de la mujer afectada por un ERTE a las desempleadas en situación de riesgo durante el embarazo y distingue dos situaciones diferentes.

La primera de ellas se da cuando a la beneficiaria de la prestación se la incluye en un ERTE. En este caso se suspendería la prestación por riesgo durante el embarazo y comenzaría la prestación de desempleo correspondiente, pues se entiende que, al no haber actividad laboral, no hay riesgo de que dicha actividad cause un riesgo para su embarazo.

La segunda causa se dará cuando la trabajadora afectada por un ERTE pretenda acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo. En esta situación el acceso no será posible a menos que se encuentre afectada por un ERTE parcial y el tiempo de estancia en el trabajo se considere un riesgo durante su situación de embarazo<sup>27</sup>.

### **3.1.2. Especial tratamiento de la incapacidad temporal asimilándola a la derivada de accidente de trabajo**

En cuanto a la calificación de la contingencia, inicialmente la Seguridad Social tuvo en consideración calificar como enfermedad común los casos de contagio de la enfermedad causados por el COVID-19, salvo en aquellos casos en los que se demostrase que el contagio se había producido a causa y por consecuencia del trabajo, cosa que es extremadamente difícil en una pandemia. Estas situaciones ponen de manifiesto el problema de nuestro sistema para catalogar las enfermedades, sobre todo cuando se trata de riesgos generalizados como es el caso de la pandemia actual.

Las principales diferencias, como se ha puesto de manifiesto en el punto anterior son aquellas que miman o priorizan las consecuencias del accidente o la enfermedad

---

<sup>27</sup>VV. AA, “Riesgo durante el embarazo”, 05/06/2020, *Apuntes y Consejos laborales (boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficiencia laboral)*, nº9, pág. 2.



ocurridos en tiempo y lugar de trabajo. Por lo tanto, las consecuencias que deberán resultar de la diferencia de aplicación entre uno y otro son cuantiosas.

La intensidad protectora de los trabajadores y el reparto de los costes económicos de la situación, que podrían ser asumidos por el Estado o bien distribuidos entre el trabajador y la empresa, son la principal diferencia. Esta última situación (la que hace referencia a la distribución de costes) sería una situación poco deseable en un momento, tan delicado y necesitado de “apoyo a la renta” de los trabajadores así como de apoyo financiero a las empresas afectadas.

Como ha sido puesto de manifiesto por la, *“En términos de reparto de las costes económicos derivados del riesgo que se debe afrontar por muchas empresas, la calificación de tales contingencias como comunes -como sostuvo en un primer momento la Seguridad Social- le suponía un coste prestacional directo a las empresas donde se hubieran producido exposiciones (en términos de los días de IT por contingencia común cuyo pago les corresponde), lo que conlleva un agravamiento de la situación económica de la empresa -que en muchos casos podría verse obligada a suspender su actividad productiva- lo que supone una medida que va en dirección contraria al apoyo público para la crisis que puede derivar de tales situaciones. Por otra parte, tal solución conllevaba también un desplazamiento del riesgo -poco aceptable- para los trabajadores afectados, pues supondría la pérdida de renta -salarial o sustitutiva- los primeros días de adopción del aislamiento preventivo o del contagio (salvo que probase que el trabajo había sido la causa exclusiva de su contagio)”*.

Es clave el papel que ha jugado el trabajo en la propagación del virus, pues, ha sido una de las causas inmediatas de la situación de aislamiento preventivo. En lo dispuesto en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la empresa está obligada a prevenir este tipo de riesgos, en relación con el artículo 14 del mismo texto, más concretamente, se encuentra obligada a proteger a los trabajadores frente a los riesgos de naturaleza biológica, lo que encajaría perfectamente en la situación actual.<sup>28</sup>

En consecuencia, la consideración omnicomprensiva del contagio como situación asimilada al accidente de trabajo resulta más adecuada, sin olvidar, el posible juego de la presunción de laboralidad, cuando se muestren síntomas de la enfermedad en “tiempo

---

<sup>28</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

y lugar de trabajo” en virtud del pleno juego, en estas hipótesis, del art. 156.3 TRLGSS<sup>29</sup>.

Por último, es necesario hacer hincapié en que la consideración de situación asimilada al accidente de trabajo, para los periodos de contagio o aislamiento del COVID-19, trae aparejadas distintas consecuencias.

Muchos convenios colectivos introducen mejoras voluntarias y vienen a completar hasta el 100% de la Base Reguladora (es decir desde el 75% de la BR hasta el 100%) cuando el accidente es derivado del trabajo. Pues en este caso, no habría lugar para que el convenio colectivo protegiese este tipo de situaciones, pues la situación no se considera accidente de trabajo como tal, sino una asimilación al mismo. Contraria es la situación cuando el convenio colectivo complementa hasta el 100% cualquier tipo de prestación. En esta situación, sí que sería de recibo aplicar este complemento pues se trataría de una prestación como cualquier otra del sistema (sin perjuicio de la excepcionalidad)<sup>30</sup>.

### **3.1.3. Especial tratamiento de la incapacidad temporal para los sanitarios**

Existe dentro del sistema de Seguridad Social ciertos colectivos para los que el tratamiento de la incapacidad temporal causada por el COVID-19, no solo deberá considerarse como profesional, sino que debería de estar tipificado como enfermedad profesional.

El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, incluye dentro de las enfermedades profesionales las infecciosas causadas por agentes biológicos derivadas del trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se

---

<sup>29</sup>FERNÁNDEZ AVILÉS J.A, “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegando entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional””, 01/04/2020, *Cielo Laboral*, nº 4, págs. 1- 4.

<sup>30</sup> VV. AA, “El complemento no procede”, 22/05/2020, *Apuntes y consejos Laborales (Boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficacia laboral)*, nº 8, pág. 6.

ha probado un riesgo de infección, donde se podría encuadrar perfectamente al COVID-19<sup>31</sup>.

Esta norma es ampliada por el artículo 316.2 del TRLGSS donde afirma que, *“se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006”*.

Por otro lado, la calificación como enfermedad común de los periodos de aislamiento preventivo para estos sanitarios, también tendría una inadecuada calificación. En este caso el seguimiento de la enfermedad recaerá en el médico de atención primaria, en vez de en los servicios de prevención oportunos que, de considerarse una enfermedad profesional serían los que deberían hacerse cargo.

En conclusión, *“la inadecuada calificación de la contingencia para estos profesionales, especialmente afectados por la situación de pandemia, agrava el estrés al que se encuentran sometidos, luego es una prioridad combatir -por los medios jurídicos disponibles- cualquier práctica desviada de la norma, aliviando así la carga psicosocial extrema a la que ven sometidos. A esta carga no puede añadirse el estrés adicional para garantizarse una adecuada calificación jurídica de la patología que sufren a consecuencia de su prestación de servicios”*<sup>32</sup>.

Posteriormente esta norma ha sido modificada ampliando la cobertura del personal de centros sanitarios y socio-sanitarios. Se reconoce así que las prestaciones a este colectivo, cuando hayan contraído el COVID-19, se considerarán derivas de accidente de trabajo y, en los casos de fallecimiento, se entenderá también que la causa es accidente de trabajo, siempre que se produzca en los cinco años siguientes al contagio.

---

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS J.A, “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegando entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional””, 01/04/2020, *Cielo Laboral*, nº 4, págs. 5 y 6.

<sup>32</sup>FERNÁNDEZ AVILÉS J.A, “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegando entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional””, 01/04/2020, *Cielo Laboral*, nº 4, págs. 5 y 6.

- 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.
- En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el mismo 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 TRLGSS<sup>33</sup>.

### **3.1.4. Regulación Especial para Funcionarios encuadrados en Regímenes Especiales**

El artículo 11 del Real Decreto Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, mantiene la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio del personal encuadrado en los Regímenes Especiales de los Funcionarios Públicos como consecuencia del virus COVID-19.

Pero al contrario que la regla ordinaria, para los funcionarios no se contempla el COVID-19 como acto de servicio ni como accidente de trabajo propiamente dicho, ni tampoco la situación de denegación del desplazamiento. Aunque a juicio de cierto sector doctrinal, estas deberían de ser totalmente aplicables<sup>34</sup>.

La última particularidad que se observa en este sentido es que para los mutualistas de MUFACE que no hayan alcanzado el día 91.º de la situación de incapacidad temporal y para aquellos 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 181º podrán, continuar emitiendo licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup>VV.AA, “DOSSIER. Medidas económicas y sociales. Especial desescalada”, 27/05/2020, *Tirant Tech (Tecnología e Innovación jurídica)*, págs. 7 y 8.

<sup>34</sup> ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, *#DiálogosUNIA*, minuto 14.

<sup>35</sup> Real Decreto Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario. Disposición adicional 5ª.

### **3.1.5. La gestión de la incapacidad temporal de los Autónomos.**

La gestión de la IT en el RETA vendrá realizada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el autónomo tenga suscritas las contingencias. Anteriormente, el trabajador autónomo podía optar entre una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o la entidad gestora competente. Sin embargo, a partir del 1 de enero de 2019, para los trabajadores autónomos que se hubiesen dado de alta con anterioridad a 1998 será obligatorio que todos se encuentren dados de alta en una Mutua Colaboradora<sup>36</sup>.

En el contexto actual, el Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, en su disposición adicional undécima, ha aprovechado esta norma para que los trabajadores que no hubiesen optado aun por la protección de las contingencias comunes y profesionales puedan optar por las Mutuas.

Será el propio autónomo cuando solicite la prestación por cese de actividad quien deberá tomar la iniciativa, pues el hecho de pedir la prestación ante dicha organización ya supone que se va a quedar en dicha Mutua para la gestión de sus prestaciones, entre ellas las de incapacidad temporal<sup>37</sup>.

## **3.2. Desempleo**

### **3.2.1. Protección por desempleo de los ERTES extraordinarios por estado de alarma.**

Es el Real Decreto Ley 8/2020, del 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el que ha venido a regular la materia de desempleo. Como es sabido, esta protección tiene por objeto dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebrote en la actividad.

---

<sup>36</sup> Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Disposición adicional 1ª.

<sup>37</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La prestación “extraordinaria por cese de actividad” de los trabajadores autónomos durante el estado de alarma: una norma en constante evolución”, *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum Editorial, págs. 211-230.

Los artículos 22 y 23 de dicha norma de urgencia tratan sobre las medidas excepcionales a las que habrá de proceder la empresa para suspender o reducir la jornada, ya sea por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción o por causas de fuerza mayor. Este procedimiento abreviado se seguirá aplicando en los ERTES presentados desde el 13 de mayo hasta el 30 de junio, incluso cuando esté vigente un ERTE por fuerza mayor. Además, cuando se solicite un ERTE por estas causas posterior a un ERTE por fuerza mayor, los efectos se retrotraerán a la finalización del primero<sup>38</sup>.

En los supuestos en los que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas extraordinarias derivadas de la pandemia se reconocerá derecho a prestación aunque se carezca del periodo de ocupación cotizado mínimo necesario que se contempla en el TRLGSS<sup>39</sup>, por lo que reconoce prestación a los trabajadores incluso sin periodo de carencia. Además, esta prestación tampoco consumirá una futura prestación que hubiese podido ser generada con el trabajo del beneficiario<sup>40</sup>.

La propia cuantía de la prestación también se ve algo afectada por la modificación:

- La base reguladora será el resultado del promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o del tiempo inferior en el trabajo que haya causado la situación extraordinaria actual.
- El tipo será el ordinario en este sentido<sup>41</sup>.

La prestación nacerá el día del cese en el trabajo y tendrá una duración indefinida hasta que finalice la suspensión o reducción de jornada o mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19<sup>42</sup>.

---

<sup>38</sup> Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Artículo 2.

<sup>39</sup> 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. Artículo 266 b).

<sup>40</sup>“VV. AA, “¿Qué novedades incluye la reciente norma que se ha publicado con medidas en materia laboral?”, 14/05/2020, *Apuntes y Consejos Laborales (Su apunte laboral y semanal)*.

<sup>41</sup> Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 25.1 b).

<sup>42</sup> Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 28.

No obstante, son las medidas para agilizar y tramitar el abono de la prestación, que se iniciarán mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.<sup>43</sup> Aportando también una serie de documentos requeridos en el breve plazo de 5 días desde la solicitud o desde la comunicación a la autoridad laboral competente (artículo 23 Real Decreto Ley 8/2020). Cuando las solicitudes hayan sido presentadas antes del estado de alarma, el plazo será de 5 días desde el inicio del mismo<sup>44</sup>.

Pese a todas las medidas previstas, el aluvión de solicitudes como consecuencia de la crisis sanitaria está provocando errores o retrasos en el cobro de esta prestación y existen personas afectadas por ERTES que no han cobrado la prestación o la han cobrado de con un importe incorrecto. A tal efecto, el SEPE ha publicado un documento alcanzando las causas de los retrasos más comunes y la mejor manera de solucionarlos.

- Cuando nadie de la empresa haya cobrado la prestación. La causa más común es que la solicitud colectiva contenga errores. Puede suceder que el Código de Cuenta de cotización contenga algún error o que los trabajadores consignados dentro del mismo no se encuentren bajo ese CCC. La solución será corregir el fichero Excel y remitirlo de nuevo a la dirección competente.
- Cuando algún trabajador no haya cobrado pero el resto si puede ser que algún dato relativo al trabajador sea incorrecto como su DNI o su número de cuenta bancario. La solución pasará por identificar los errores y corregirlos y volver a remitir el documento Excel con los datos del trabajador.
- Si el importe es erróneo el trabajador deberá comunicárselo a la empresa para que subsane los datos del mismo<sup>45</sup>.

La prestación por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y de aquellos que realicen trabajos que se repitan en fechas ciertas también se ha visto modificada con el estado de alarma, concretamente en el artículo 25.6 del Real Decreto Ley 8/2020

---

<sup>43</sup> Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Artículo 3.

<sup>44</sup> Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Artículo 3.3.

<sup>45</sup> VV. AA, "Errores en el cobro del paro", 28/05/2020, *Su apunte laboral semanal (Apuntes y consejos laborales)*.

posteriormente modificado en el Real Decreto Ley 15/2020. Esta última, puede ser considerada, como con acierto considera la doctrina, como la máxima exposición del diseño normativo enrevesado<sup>46</sup>.

Percibirán la prestación de forma ordinaria prevista en el Real Decreto Ley 8/2020, las empresas que suspendan su actividad por el procedimiento del artículo 22 y 23 del RD 8/2020 y los trabajadores fijos discontinuos y los que realicen trabajos en fechas ciertas, que se encuentren inactivos a la espera de ser llamados, no siendo posible por la situación derivada del COVID-19.

Las personas trabajadoras que no se encuentren comprendidas dentro del apartado anterior y que interrumpan su trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante los periodos que hubieran sido de actividad, (siempre que no esté prohibida su actividad pero que a causa de la pandemia no tengan medios ni clientela), podrán percibir una nueva situación de desempleo de hasta 90 días de duración cuando vuelvan a acceder a la prestación por desempleo. Para determinar el percibo de la prestación se observará los periodos de actividad del año anterior en base al mismo contrato. Para las personas trabajadoras en las que sea su primer año se estará a los periodos de otras personas con un contrato similar.

Quienes se encuentren percibiendo prestación por desempleo y como consecuencia del COVID-19 no puedan reincorporarse al trabajo continuarán percibiendo la prestación o el subsidio que vinieran percibiendo en la misma cuantía y su duración será de hasta 90 días

Para determinar el percibo de la prestación se observará los periodos de actividad del año anterior en base al mismo contrato y para quienes sea su primer año se estará a los periodos de otras personas con un contrato similar.

En el caso en el que en la fecha en la que debieran reincorporarse no percibieran ningún tipo de prestación por haberse agotado la prestación de desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación si acreditan que cuentan con cotizaciones suficientes (además de la presentación de certificación empresarial).

---

<sup>46</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA, minuto 16.



Las personas trabajadoras que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hayan podido reincorporarse como consecuencia del COVID-19 y carezcan de protección por desempleo contributivo, podrán percibir una prestación de hasta 90 días de duración. La cuantía de la nueva prestación será igual a la última mensualidad percibida o la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Las personas que vean agotada su prestación por desempleo antes de la fecha de reincorporación al trabajo y carezcan de cotización suficientes tendrán el mismo derecho que el párrafo anterior.

Sin perjuicio de la prestación por desempleo que se otorguen sin la necesidad de periodo de carencia, para los trabajadores fijos discontinuos esta prestación se verá ampliada hasta fin de año<sup>47</sup>.

### **3.2.2. Subsidio especial por falta de actividad para el Sistema Especial de Empleados de Hogar**

Este subsidio especial para las personas que se encuentren comprendidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar no responde a ninguna modificación de la norma vigente debido a que para este sistema no se contempla protección por desempleo. Esta prestación se otorga con el objetivo de dar respuesta al colectivo de empleadas de hogar debido a que no disponen de este tipo de protección. Se encuentra recogida en el artículo 30 del Real Decreto Ley 11/2020 y posteriormente modificada en la resolución del 30 de abril de 2020 del Servicio SEPE<sup>48</sup>.

Serán beneficiarias las personas incluidas dentro de este sistema especial que se encuentren en alta en el mismo en la fecha del 14 de marzo de 2020 y:

- 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
- O bien se produzca el despido o el desistimiento del empleador.

---

<sup>47</sup> VV. AA, Medidas adoptadas en España frente al coronavirus, 29/06/2020, *Tirant Tech (Tecnología e innovación jurídica)*.

<sup>48</sup> Boletín Oficial del Estado del 4 de mayo de 2020.

Estas situaciones se acreditarán mediante una declaración responsable por parte del empleador o empleadores, salvo en el caso de despido que bastará con la certificación de la carta de despido<sup>49</sup>.

La cuantía de la prestación será el resultado de aplicar un porcentaje a la base reguladora:

- La base reguladora será la base de cotización del mes anterior al hecho causante entre 30.
- A la base reguladora se le aplicará el tipo del 70%, sin que en ningún caso pueda ser superior al SMI vigente excluidas las pagas extra<sup>50</sup>.

La resolución del SEPE del 30 de abril ha venido a completar la normativa del Real Decreto Ley 8/2020 añadiendo las siguientes especificidades:

- 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 70%.
- 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 SMI, 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.

---

<sup>49</sup> 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. Artículo 30.

<sup>50</sup> 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. Artículo 31.

- 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.

Se ha producido aquí una modificación bastante importante, pues en vez de computar para el cálculo de la base reguladora el promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses, en este caso se tomará la última base de cotización, asemejándose a la incapacidad temporal<sup>51</sup>.

Aunque el plazo de presentación de las solicitudes comience a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución, el nacimiento de la prestación tendrá efecto retroactivo y será el día del cese en el trabajo o de la reducción de la jornada (el día de la declaración responsable por parte del empleador o desde la baja en la Seguridad Social en caso de despido) y la duración de la prestación se alargará hasta el último día de vigencia del estado de alarma.

El artículo 32 del Real Decreto Ley 11/2020, determina las compatibilidades e incompatibilidades de la misma, la cual, será compatible con los rendimientos del trabajo que estuviese realizando, incluso cuando fuesen tareas encuadradas dentro del Sistema Especial de Empleado de Hogar, si la suma entre los mismos y la prestación que se pretendiese percibir es inferior al SMI. Por el contrario, será incompatible con la prestación de incapacidad temporal, con el permiso retribuido recuperable del Real Decreto Ley 10/2020 y con la realización de actividades por cuenta propia y ajena iniciadas después del estado de alarma, cuando la suma de los ingresos sea superior al SMI<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup>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. Disposición 6ª.

<sup>52</sup> 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. Disposición 7ª.

### **3.2.3. Subsidio excepcional por desempleo por fin de contrato temporal**

Serán beneficiarios de este subsidio las personas a las que se les hubiese extinguido un contrato de duración determinada incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo 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 y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas.

Este nacerá a partir de la finalización del contrato y su duración será de un mes pudiendo ampliarse por Real Decreto Ley.

La cuantía de la prestación será del 80% del IPREM vigente y será incompatible con cualquier renta de inclusión u otra ayuda análoga de la Administración Pública, incluida las derivadas de Comunidades Autónomas o Ayuntamientos<sup>53</sup>.

### **3.2.4. Protección por desempleo para los trabajadores que hubieran visto extinguidos sus contratos durante el período de prueba**

Con la legislación ordinaria no se podía acceder a la prestación por desempleo por finalización del contrato en el periodo de prueba si en el contrato anterior no se hubiese producido una situación legal de desempleo o si no hubiesen pasado al menos tres meses desde la extinción de la relación anterior. Para dar respuesta a los trabajadores que hubieran visto extinguidas sus relaciones laborales durante el periodo de prueba, este considerará como situación legal de desempleo, con independencia de la causa por la que se hubiese extinguido la relación laboral anterior. En consecuencia, serán beneficiarias de la prestación:

- Aquellas personas que hayan visto extinguida la relación laboral durante el periodo de prueba antes del 9 de marzo independientemente de la causa.
- Las personas trabajadoras que hubiesen rescindido su relación laboral y hubiesen suscrito un compromiso firme con otra empresa y que por causas derivadas del COVID-19 este hubiese sido resuelto acreditando tal situación mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora

---

<sup>53</sup> 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. Artículo 33.

desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis sanitaria<sup>54</sup>.

La duración será equivalente a la duración de la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

### **3.2.5. Aspectos referidos a la gestión de la protección por desempleo**

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, se ha procedido a implementar una serie de medidas coyunturales:

#### **3.2.5.1. La limitación temporal de los efectos de la prestación extemporánea de las solicitudes de las prestaciones y subsidios por desempleo**

El artículo 26 del Real Decreto Ley 8/2020 viene a modificar los artículos 268.2 y 276.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, donde se detallan tanto el nacimiento de la prestación de desempleo y del subsidio respectivamente, 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.

Es decir, la regla general del artículo 268.2 del TRLGSS establece que aquellas personas trabajadoras que presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo 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. Sin embargo, consciente el legislador de las restricciones establecidas en la libertad de circulación o de movilidad de las personas y de las dificultades de funcionamiento de los servicios públicos a causa de las medidas extraordinarias establecidas en el estado de alarma, el artículo 26 del

---

<sup>54</sup> Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Artículo 22.

Real Decreto Ley 8/2020 viene a suspender la penalización establecida por las normas anteriormente comentadas.

### **3.2.5.2. Las prórrogas de los subsidios por desempleo y declaración anual de rentas**

La regla general establecida en el artículo 276.2 párrafo 2º del TRLGSS afirma si no se solicita la prórroga en el plazo correspondiente se reducirá la prestación tantos días como medien entre la fecha debida de la solicitud y la realmente presentada (igual ocurre con el artículo 276.3 TRLGSS pero para periodos anuales). Esta regla viene a ser modificada por el artículo 27 del RD Ley 8/2020 donde permite al Servicio Público de Empleo Estatal y al Instituto Social de la Marina:

- Autorizar la prórroga de oficio del derecho al percibo del subsidio por desempleo.
- Y la continuación del pago del subsidio y la cotización a la Seguridad Social para mayores de 52 años. Incluso cuando hayan presentado la declaración anual de rentas fuera de plazo, no producirá ningún tipo de suspensión.

Al igual que en el punto anterior, el legislador ha congelado los plazos debido a que las oficinas no se encuentran abiertas y de aplicarse las sanciones consecuentes, estas irían en contra de las medidas adoptadas para evitar la propagación del virus.

### **3.2.5.3. Tramitación y gestión de los subsidios extraordinarios o excepcionales para empleados del hogar y para trabajadores temporales**

La Disposición Transitoria 3º del Real Decreto Ley 11/2020 establece que el Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor de dicha norma, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

Resulta criticable que esta medida de urgencia presente en el Real Decreto Ley 11/2020, cuya entrada en vigor se produjo el 2 de abril, tenga el plazo de un mes para su desarrollo. Finalmente, ha sido la resolución de 30 de abril de 2020, la que ha venido a desarrollar la normativa anterior.

### **3.3. Cese de actividad para los autónomos afectados por la declaración del estado de alarma**

El artículo 17 del Real Decreto Ley 8/2020 afirma que serán beneficiarias de la protección por cese de actividad las personas trabajadoras autónomas comprendidas en el RETA, en el Sistema Especial de Trabajadores Autónomos por Cuenta Propia Agrarios y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar que:

- Se encuentren afiliados y en situación de alta en la fecha de declaración del estado de alarma.
- Que su actividad se haya visto suspendida o acrediten la reducción de su facturación en, al menos, un 75%, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- Se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo de 30 días ingrese las cuotas debidas.

La cuantía de la prestación es del 70% de la base reguladora prevista para el cese de actividad ordinario. De no acreditar el periodo de carencia suficiente la base reguladora será la base mínima de cotización vigente en cada régimen o sistema.

La prestación nacerá a partir del día siguiente del cese en el trabajo y tendrá una duración de 1 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 (como efectivamente ha sucedido).

Sin embargo parte de la doctrina señala que, *“en caso de que se solicite la prestación extraordinaria por cese de actividad una vez finalizado el Estado de Alarma, si el trabajador autónomo cumple los requisitos, la duración de la prestación habrá de ser lo mismo que haya podido durar el Estado de Alarma o, en su caso, desde el mes en el que se pudo demostrar la reducción de la facturación del 75% del “mes natural anterior” en relación con el promedio que le correspondiera. Así pues, no cabe entender, de manera alguna, que la duración de tal prestación (y por tanto la posibilidad de su percepción) sea “hasta” la finalización del Estado de Alarma ni tampoco añadir al período de duración del Estado de Alarma el período que media*

*hasta la fecha límite de la solicitud (último día del mes siguiente en el que finalice el Estado de Alarma)”<sup>55</sup>.*

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro y será incompatible con cualquier prestación de la Seguridad Social.<sup>56</sup>

Por último, la gestión de la misma podrá ser llevada a cabo por una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (para los casos en los que aun no hubiesen elegido Mutua este será el momento de hacerlo) o bien por el Instituto Social de la Marina. Asimismo, no es necesario tramitar la baja, pues bastará con la presentación de la solicitud por parte del interesado.

### **3.4. Compatibilidades e incompatibilidades de las prestaciones**

#### **3.4.1. Compatibilidad de las pensiones del personal sanitario jubilado que reingrese al servicio público durante la crisis sanitaria**

La disposición adicional 15ª 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, establece la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento del personal sanitario. En ella establece que para este tipo de colectivos será posible compatibilizar el percibo de la pensión (incluso el complemento por mínimos) con el salario percibido derivado de la vuelta al trabajo. Además, el beneficiario continuará teniendo condición de pensionista a todos los efectos (no solo a efectos de la prestación de asistencia sanitaria como ocurre en otras compatibilidades).

Durante esta situación, no les será de aplicación lo relativo a las incompatibilidades ni lo relativo al envejecimiento activo comprendido en los artículos 213 y 214 del TRLGSS, respectivamente.

La acción protectora consistirá en:

---

<sup>55</sup> ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La prestación “extraordinaria por cese de actividad” de los trabajadores autónomos durante el estado de alarma: una norma en constante evolución”, *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum Editorial, págs. 211-230.

<sup>56</sup> Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Artículo 17.



- La protección por accidente de trabajo, pudiendo ser compatible con la pensión de jubilación.
- La protección por enfermedad común acreditándose el periodo mínimo de cotización del artículo 172 del TRLGSS, pudiendo ser compatible con la pensión de jubilación que se percibiese a su reincorporación.
- La protección por incapacidad permanente, pudiendo optar entre el percibo de la pensión de jubilación o la pensión de incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo.
- Y la protección de las prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.
- Cuando se de alguno de estos tipos de protección sí que se atenderá al régimen de incompatibilidades y limitaciones.

Las cotizaciones por los sujetos jubilados, no se ajustarán a las cotizaciones solidarias efectivas para las situaciones de jubilación activa del artículo 153 del TRLGSS.

#### **3.4.2. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor con la prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma**

La disposición adicional 22 del Real Decreto Ley 11/2020 indica que, durante el estado de alarma, el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta propia o ajena antes del 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada que tenga su causa en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la crisis sanitaria.

Esta disposición modifica el artículo 7.2 a) del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que afirmaba que cuando se suspendiese la relación laboral se suspendería también la prestación, por entender que si no se está ocupado trabajando, se podrá atender estos

cuidados. Pero al ser una situación involuntaria, el legislador ha querido evitar el grave desequilibrio económico que produce a este tipo de familias<sup>57</sup>.

### **3.4.3. Compatibilidad con el trabajo en el campo de diversos beneficiarios**

Con el objetivo de fomentar el trabajo en el campo debido a que con el cierre de fronteras multitud de personas que venían a nuestro país para trabajar, como es el caso de los jornaleros que no han podido hacerlo, el legislador permite compatibilizar con el trabajo en el campo:

- El subsidio a favor de los trabajadores eventuales agrarios o la renta agraria.
- La prestación por desempleo derivada de la suspensión del contrato por causas ETOP.
- La prestación y subsidios por desempleo regulados en el Título III del TRLGSS.
- Las prestaciones de cese de actividad ordinarias.
- Cualquier otra prestación económica o beneficio social otorgada por cualquier Administración, incompatible con el trabajo

Por el contrario será incompatible con el desempleo y el cese de actividad extraordinario previsto para el estado de alarma y contemplado en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020; la incapacidad temporal; el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia natural; el nacimiento y cuidado del menor, salvo que después de las seis semanas obligatorias posteriores al parto, el beneficiario se quiera reincorporar al trabajo y la situación de incapacidad permanente, excepto aquellas actividades que puedan ser compatibles con el estado del paciente.

## **4. RÉGIMEN CONTROLADOR Y SANCIONADOR DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **4.1. Medidas de control con el fin de evitar el uso fraudulento de expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor**

La disposición adicional 4ª del 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, establece una colaboración directa entre la entidad gestora

---

<sup>57</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA, minuto 27.

encargada de las prestaciones por desempleo, es decir, el SEPE y la ITSS, de forma que, *“en los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos”*.

Es necesario reforzar la colaboración entre estos entes sobre las medidas de control del fraude, pues cada vez que se establece una modificación de este tipo acarrea una gran cantidad de solicitudes, por lo que el SEPE cuando detecta un indicio de un posible delito se lo remite a la ITSS para que lo compruebe.

La ITSS también deberá colaborar con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado e 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. Es este caso comprobarán fundamentalmente si se dan las causas legales en los ERTES.

#### **4.2. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas**

En primer lugar, se vincula el artículo 23.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (*sobre la imposición de falta grave por el incumplimiento de la obligación de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo, de las medidas de despido colectivo, suspensión o reducción de la jornada de trabajo y las variaciones que se produzcan en el calendario respecto a las mismas*), al artículo 3.4 del Real Decreto Ley 9/2020, donde establece que 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.

La comunicación a la entidad gestora competente deberá ser remitida por medios electrónicos, en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE 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. Cuando la solicitud se hubiera producido

antes de la entrada en vigor del estado de alarma, el plazo comenzará desde la implantación del mismo<sup>58</sup>.

#### **4.2.1. Modificaciones contenidas en la disposición adicional novena del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo**

Por otra parte, se establece un régimen novedoso y especial que incluye nuevas materias sancionables. Ambas contenidas en la disposición adicional 2ª del Real Decreto Ley 9/2020, posteriormente modificado por la disposición adicional 9ª del Real Decreto Ley 15/2020:

- La primera de ellas hace referencia a que serán sancionables las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.
- La segunda afirma que también serán sancionables la generación o percepción de prestaciones indebidas a causa de de las falsedades o incorrecciones causadas por las solicitudes erróneas o que no tuvieran conexión suficiente con las medidas adoptadas.

Se considerará falta muy grave en relación con el artículo 23.1 c) de la LISOS. No obstante dicho tratamiento como falta muy grave de las solicitudes que contengan incorrecciones puede considerarse excesivamente rigurosa, pues la ITSS, será la encargada de demostrar la existencia de la mala fe, lo que es extremadamente difícil.

Por otro lado, el segundo punto ha sido modificado para matizar que serán por causas e incorrecciones derivadas de la solicitud. Sin embargo, con este matiz se puede encuadrar en el primero, que vuelve a hacer referencia a la solicitud, lo que da lugar a una duplicidad innecesaria<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Artículo 3.3.

<sup>59</sup>ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA, minuto 31.

#### **4.2.2. Nuevas modificaciones en la LISOS contenidas en la disposición final 3ª del Real Decreto Ley 15/2020 de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.**

Modificación en el artículo 23 c) de la LISOS para aclarar que no solo contempla las falsedades en la comunicación de datos sino que lo hace también respecto de las inexactitudes. Sucede aquí lo mismo que con las “incorrecciones” del apartado anterior, en las cuales será difícilmente demostrable que actuó la mala fe.

También se procede a la introducción del apartado c) del artículo 43 de la LISOS: “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”.

Es decir, sin perjuicio de la multa correspondiente, se produce una modificación de la responsabilidad solidaria entre empresario y trabajador, que se generaba con la sanción, a una responsabilidad directa del empresario siempre que no concurra dolo o culpa de la persona trabajadora. El percibo de la prestación se considerará un ingreso indebido y el empresario tendrá que:

- Pagar al trabajador la diferencia entre el desempleo y el salario que venía percibiendo.
- Devolver al SEPE las cantidades abonadas al trabajador en concepto de desempleo.
- Y sufragar las cotizaciones del trabajador, incluyendo los recargos e intereses de demora que se pudiesen devengar.

#### **4.3. La suspensión de plazos en actuaciones inspectoras**

La Disposición Adicional 2ª Real Decreto Ley 15/2020, establece una suspensión de plazos en el ámbito de actuaciones de la ITSS durante el Estado de Alarma y sus prorrogas, de tal manera que, quedarán suspendidos:

- Los plazos en las actuaciones comprobatorias y en requerimientos de la ITSS, salvo para aquellas actuaciones derivadas de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o aquellas que por su

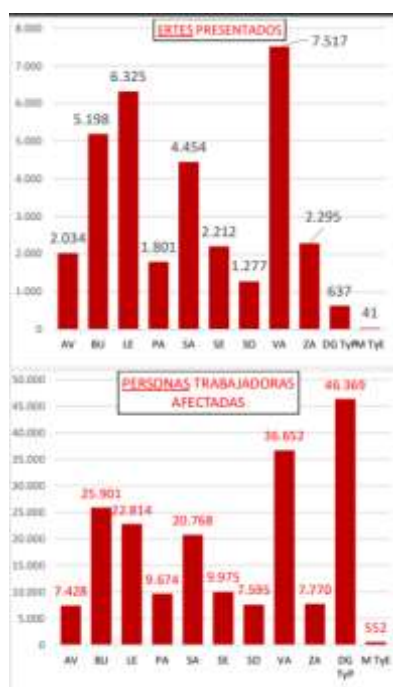
gravedad y urgencia resulten indispensables para la protección del interés general.

- Los plazos de prescripción de las actuaciones para exigir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de la normativa del orden social y de Seguridad Social
- 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.

## 5. LA REACCIÓN AUTONÓMICA ANTE LA PANDEMIA: LA GESTIÓN DE LOS ERTES Y EL FOMENTO DEL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN

### 5.1. Situación actual de los ERTE en Castilla y León

Haciendo un análisis comparativo de la situación de nuestra Comunidad Autónoma con el resto de España, es curiosa la disparidad en cuanto a los ERTES presentados y al número de personas afectadas por los mismos. En una visión muy general, a partir de los datos facilitados por el Consejo Económico y Social de Castilla y León es posible llegar a una serie de conclusiones preliminares.



Gráficos 1 y 2: Número de ERTES presentados por cada Comunidad Autónoma y Número de personas afectadas por cada Comunidad Autónoma.

No solo existe gran disparidad en cuanto al número de ERTES presentados y el número de personas afectadas entre las diferentes provincias de la Comunidad autónoma sino que incluso se da el caso de que comunidades que han presentado más ERTES cuenten con un número inferior de personas afectadas que otras comunidades que solicitaron menos, por lo que una de las posibles conclusiones es que, en las primeras comunidades, como es el caso de León, cuente con más autónomos y microempresas en proporción a las demás.

En cuanto a la visión general en el número total de ERTES presentados, Valladolid sería la provincia con mayor número, seguida de León y Burgos. Por el contrario, en cuanto a personas afectadas por los ERTES la primera de ellas sería Valladolid, seguida de Burgos y León.

Si atendemos a sectores económicos el panorama es el siguiente:

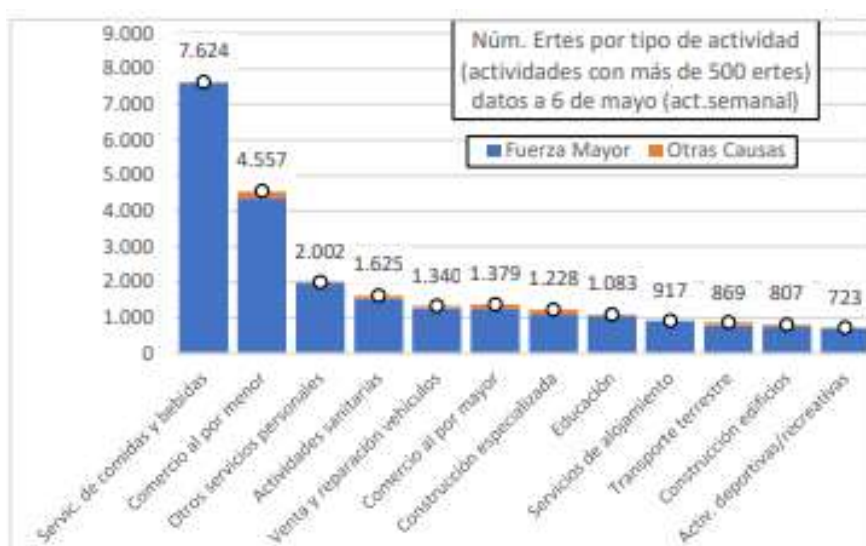


Gráfico 3: Número de ERTES por tipo de actividad

Por sectores de actividad, el más perjudicado ha sido el de los servicios de hostelería, tanto de comidas como de bebidas que, con la prohibición de apertura de locales de afluencia pública se han visto abocados a esta situación. Siguiendo a la hostelería, el comercio al por menor y los servicios personales también han sido fuertemente sacudidos. Precisamente, es en estos sectores donde junto a la construcción especializada, nos encontramos, además del gran número de ERTES producidos por el COVID-19, los producidos por otras causas.

Por último, la curva de las solicitudes presentadas por ERTES en Castilla y León como los afectados por los mismos sí que muestra similitudes, lo que viene a afirmar que en nuestra comunidad la mayoría de los mismos se presentaron con el inicio del estado de alarma (cosa lógica debido a que es cuando se produce la suspensión de actividades).

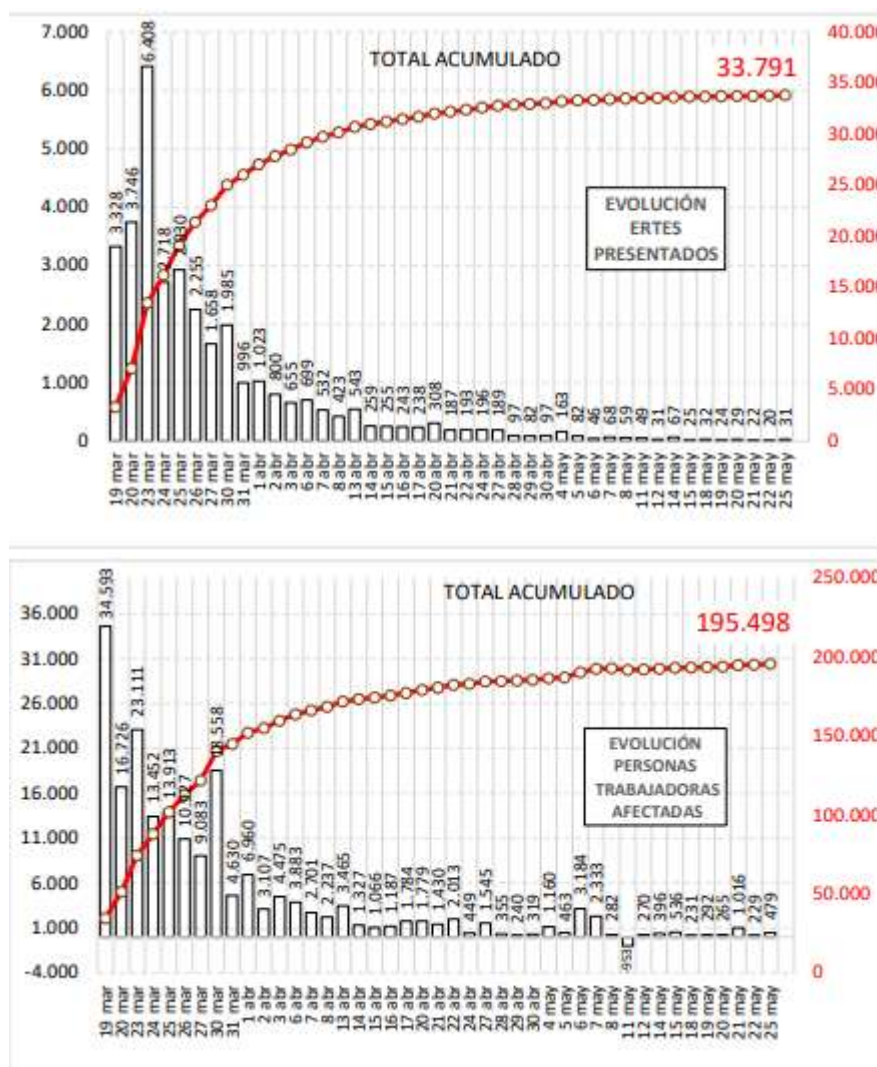


Gráfico 4 y 5: Evolución total del número de ERTES presentado y Evolución total de las personas trabajadoras afectadas.<sup>60</sup>

La similitud entre los gráficos 4 y 5 muestra el fuerte crecimiento de la curva del número de ERTES (y en consecuencia del número de personas afectadas por los mismos), los cuales, desde el inicio del estado de alarma, muestran un fuerte crecimiento hasta primeros de abril, donde a partir de ese momento la curva se aplanan

<sup>60</sup> CESCYL, “Situación de los ERTES por fuerza mayor derivados de la crisis del COVID-19”, 25/05/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 12.



hasta casi su estancamiento en la actualidad debido a las progresivas medidas de desescalada.

## **5.2. Ayudas al fomento del empleo en Castilla y León**

Castilla y León a través de sus órganos propios, como el Servicio de Empleo de Castilla y León (ECyL), ha lanzado una serie de ayudas para la incentivación a la contratación de aquellas personas que han visto perder su trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria actual. Estas se centran principalmente en dos líneas: El fomento del empleo temporal de los mayores de 55 años y la ayuda a la estabilidad del empleo de autónomos y pequeños y medianos empresarios<sup>61</sup>.

### **5.2.1. Ayudas a la incorporación de trabajadores en empresas que han tenido que incrementar su producción durante el COVID-19**

La subvención va dirigida a aquellos trabajadores que por su edad tengan dificultades para la nueva inserción en el mercado laboral y hayan sido despedidos o vengan de empresas que hayan tenido que cerrar desde el inicio del estado de alarma por causas del COVID-19.

Serán beneficiarios de estas ayudas los autónomos o empresarios que cuenten con menos de 250 trabajadores a su servicio en la fecha de la contratación.

La cuantía de la prestación es de 8.000€ por cada nueva contratación siempre que el contratado sea una persona trabajadora de 55 años o más que haya causado situación de desempleo por el despido o bien el cierre de la empresa durante el estado de alarma.

El plazo de presentación de las solicitudes se reduce a dos meses desde la publicación de la norma o bien desde el inicio de la actividad laboral, dependiendo de si fue antes o después de su publicación<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup>CESCYL, “Apoyo Empresas y Trabajadores”, 26/05/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 12.

<sup>62</sup>Resolución de 20 de mayo de 2020, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones dirigidas a incentivar en la Comunidad de Castilla y León la contratación de trabajadores que por su edad tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral y hayan sido despedidos o provengan de empresas que han cerrado desde el inicio del estado de alarma decretado por causa del COVID-19, para el año 2020.

### **5.2.2. Fomento del empleo estable por cuenta ajena de trabajadores desempleados durante la duración del estado de alarma**

Se aprueban unas subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena de los trabajadores desempleados durante el período de duración del estado de alarma decretado por causa del COVID-19, en la Comunidad de Castilla y León, para el año 2020.

Los beneficiarios, al igual que en el caso anterior, serán los trabajadores autónomos y las empresas que cuenten con menos de 250 trabajadores. Sin embargo, en esta ocasión se priorizará la contratación de aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo a causa del COVID-19, sin mencionar la edad que tenga la persona trabajadora. Esta medida se pone en marcha con el objetivo de crear empleo estable en Castilla y León y paliar las consecuencias de la pandemia. Para ello se otorgarán 10.000€ por cada contrato indefinido que se formalice de personas que se han quedado en situación de desempleo durante la pandemia.

El plazo de presentación de las solicitudes es el mismo que en el caso anterior: Si la contratación se inició entre el día 14 de marzo de 2019 y el día de la publicación de esta norma (20 de mayo de 2020) tendrá el plazo de 2 meses para la solicitud del mismo. Por el contrario, si la contratación se ha producido con posterioridad al estado de alarma, el plazo será de dos meses a partir del inicio de la misma<sup>63</sup>.

### **5.2.3. Subvenciones para la reincorporación de los autónomos que hayan cesado su actividad**

Pensado para trabajadores autónomos que realicen su actividad y estén empadronados en Castilla y León, coticen por la base mínima que corresponda y hayan agotado la prestación por cese de actividad derivada del COVID-19 entre otras medidas a cumplir. Los autónomos que se beneficien de esta medida deberán de continuar en el RETA durante los 6 meses siguientes a su reincorporación.

Será subvencionable el 40% de la cuota por contingencias comunes y profesionales, abonadas por los trabajadores beneficiarios de esta orden, durante los tres meses

---

<sup>63</sup> Resolución de 20 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena de los trabajadores desempleados durante el período de duración del estado de alarma decretado por causa del COVID-19, en la Comunidad de Castilla y León, para el año 2020.

subvencionables, tras finalizar la Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que se hayan acogido a la exención en la cotización establecida en el artículo 8 del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, y decidan reemprender su actividad.<sup>64</sup>

#### **5.2.4. Ayudas para personas en situación de ERTE por fuerza mayor**

Con el fin de dar una cobertura más amplia que alcance no solo el ámbito de la empresa, se han establecido una serie de ayudas por parte de la Junta de Castilla y León pensadas para personas trabajadoras afectadas por ERTES de suspensión o reducción de de la jornada laboral. El objeto de la misma es paliar el impacto económico y compensar la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contrato de trabajo o reducción de la jornada, incluidos los fijos discontinuos, por causa de fuerza mayor, en el ámbito de Castilla y León como consecuencia de la crisis ocasionada por el COVID-19.

Serán beneficiarias las personas que:

- Las personas afectadas por un ERTE por fuerza mayor y las personas con contratos fijos discontinuos que se encuentren en periodos de inactividad por culpa del COVID-19 o bien hayan tenido que ver interrumpido su contrato por la misma causa y estos periodos se encuentren debidamente reconocidos por el SEPE
- El centro de trabajo donde preste servicios deberá de estar ubicado en Castilla y León y la empresa deberá de contar con menos de 250 trabajadores.
- La persona trabajadora haya tenido suspendido o reducido su contrato al menos 45 días dentro del período subvencionable que establezca la convocatoria. A efectos del cálculo del número mínimo de días, en los períodos afectados por el expediente con reducción de jornada sólo se computará el porcentaje no trabajado hasta alcanzar el correspondiente a una jornada completa.
- Deberá de contar con unas base de cotización por contingencias comunes no superior a los 1.600€ incluyendo pagas extra prorrateadas (realizando el

---

<sup>64</sup>CESCYL, “Consejería de Empleo e Industria”, 02/07/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 30.

porcentaje correspondiente en los contratos a tiempo parcial o cuando el trabajador no cuente con un mes natural en la empresa).

La cuantía de la prestación será de 7 € por jornada completa efectiva de suspensión de contrato y tendrá una duración máxima de 90 jornadas completas de suspensión.

Para finalizar cabe añadir que será compatible con cualquier otra prestación pública reconocida con la misma finalidad pero, con el límite de que la suma de todas las prestaciones no podrá ser superior al salario que venía percibiendo la persona trabajadora.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>CESEYL, “Consejería de Empleo e Industria”, 02/07/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 30.

## **V. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

En materia de encuadramiento la no afección de la suspensión de plazos de afiliación, liquidación y cotización ha supuesto que las arcas públicas no dejen de tener la liquidez necesaria para poder seguir haciendo frente a las situaciones que lo requieran.

La dulcificación de las condiciones de acceso para los trabajadores del campo es una medida necesaria en la situación actual. Se ha buscado que las cosechas no se pierdan en el campo debido a que la mayoría de las personas trabajadoras que se dedican a la recolección son personas que residen fuera de nuestro país y que, como consecuencia del cierre de fronteras no han podido trasladarse. Esta medida se encuentra completamente justificada en el estado de alarma. Sin embargo, deja al descubierto un problema mayor, que es la falta de trabajadores nacionales en este sector. Por este motivo, la mejor forma de combatir la falta de trabajadores en el sector debería plantearse con otras fórmulas alternativas a la compatibilidad de prestaciones con ciertos trabajos tales como la lucha contra la precarización de los mismos y los precios justos en los productos del campo.

### **SEGUNDA**

La necesidad de encuadramiento del personal sanitario jubilado en esta pandemia deja en evidencia que nuestro sistema no solo se es deficitario en recursos humanos, sino que al ser uno de los países con más sanitarios infectados, las medidas preventivas no están siendo todo lo efectivas que debieran.

### **TERCERA**

La bonificación de hasta el 50% de las cotizaciones por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta al sector turístico de los trabajadores fijos discontinuos no ha tenido gran repercusión debido a que la mayoría de las empresas han optado hacer ERTES ante las restricciones en la apertura de sus negocios.

Los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de fuerza mayor han sido modificados para que no sea el empresario el que soporte carga de las cuotas de la Seguridad Social. De esta forma se han procedido a aplicar de manera masiva los ERTE como vía de escape de la crisis sanitaria, lo que ha permitido a muchas empresas

mantener el nivel de empleo, que de haberse producido la situación contraria, no hubiese sido posible. Lo mismo sucede a los autónomos, a los que se les ha aplicado una exoneración de las cuotas durante el tiempo en el que hayan visto suspendida o modificada su jornada.

El legislador ha querido no dejar fuera ningún colectivo, por lo cual, para aquellos trabajadores que no han cesado durante la situación de alarma se han concedido aplazamientos con un plazo de hasta 6 meses y con un interés más bajo del habitual y moratorias para ciertos sectores específicos que no deben frenar su actividad.

El constante cambio normativo ha sido una de las mayores dificultades a la hora de estudiar y aplicar la normativa. Como ejemplo, en primer lugar, la duración de los ERTE se vinculó al estado de alarma, posteriormente se ha desvinculado del mismo, ampliándose primeramente hasta el 30 de junio para después hacerlo hasta el 30 de septiembre. La necesidad de alargar la duración de este mecanismo ha sido necesaria para frenar dar un respiro a los hogares afectados debido aún no se ha alcanzado la completa normalidad. Parecido camino ha llevado la prestación de cese de actividad, la cual, estaba previsto que su vigencia fuera de un mes a partir de la entrada en vigor del estado de alarma. Sin embargo, se fue ampliando su duración hasta el último día del estado de alarma y en la actualidad se prevé que cuente con la misma duración que los ERTES

#### **CUARTA**

La dificultad de calificar la enfermedad dentro del sistema de Seguridad Social (por estar centrado en donde se contrae la enfermedad) y la clara diferencia protectora entre la enfermedad contraída a causa laboral o extralaboral, pone de manifiesto la falta de previsión y poca preparación para hacer frente a situaciones víricas como la provocada por la pandemia, donde es muy difícil asegurar donde se ha contraído la enfermedad. Debido a esta incertidumbre el legislador optó, con buen criterio, por asimilar la incapacidad temporal derivada del coronavirus a accidente de trabajo (aunque tal asimilación solo atañe a lo económico), debido a que de haber sido considerada como contingencia común la empresa hubiese tenido que soportar un coste que va en la dirección contraria a la liberación de gastos a las mismas predicada por el legislador.

Mención especial merece la incapacidad laboral derivada del COVID-19 para el personal sanitario, la cual no solo debería de asimilarse a accidente de trabajo sino que

bien se podría considerar enfermedad profesional. El cuadro de enfermedades profesionales establece para estos colectivos la inclusión específica. Además en los periodos de aislamiento, si la consideración de la incapacidad fuese enfermedad profesional el seguimiento recaería sobre los servicios de prevención competentes y no sobre los médicos de atención primaria.

Por último, en relación con los autónomos, cabe afirmar que se ha aprovechado la pandemia, tanto en la solicitud de la incapacidad temporal como en los expedientes de cese de actividad para que aquellos que no hubiesen optado aun por una Mutua colaboradora con la Seguridad Social (es decir, que continuasen aun con la entidad gestora), realicen el cambio pertinente.

## **QUINTA**

En relación con el desempleo, las personas trabajadoras acogidas a los ERTES por fuerza mayor recibirán una prestación del 70% del promedio de la base de cotización de los últimos 180 días cotizados, aunque no acredite el periodo de carencia requerido. Lo que se pretende con ello es que todos los trabajadores de la empresa de alta en el momento de la declaración del estado de alarma reciban una prestación y no se excluya a aquellos trabajadores recién contratados.

Por este mismo motivo se ha implementado una prestación de desempleo de carácter coyuntural para las personas empleadas del hogar y se establecen subsidios especiales para aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato temporal (en este caso del 80% del IPREM) o vean extinguido su contrato en periodo de prueba.

## **SEXTA**

Por último, ha sido necesario, al albor de las modificaciones en materia de afiliación, cotización y prestaciones adecuar el régimen controlador sancionador a la nueva situación actual. Para ello se han reforzado las actividades inspectoras y se ha incrementado la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con la Inspección con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para detectar el uso fraudulento de estas medidas y que las mismas lleguen a aquellos beneficiarios para quienes están pensadas.

## **SEPTIMA**

La crisis económica que puede derivar de la pandemia que acontece no pone las cosas fáciles a la comunidad autónoma de Castilla y León. Los mecanismos de ayuda de la Comunidad han buscado sobre todo fomentar la contratación en pequeñas y medianas empresas y mantener a los trabajadores autónomos con los que ya cuenta, lo que son medidas bastante atractivas, en un territorio altamente envejecido y despoblado.



## VI. BLIBIOGRAFIA

ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La prestación “extraordinaria por cese de actividad” de los trabajadores autónomos durante el estado de alarma: una norma en constante evolución”, *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum Editorial, págs. 211-230.

BELMONTE E, “Así es la prórroga de los ERTE y las ayudas a autónomos hasta el 30 de septiembre”, 27/06/2020, *CIVIO*.

CESCYL, “Apoyo Empresas y Trabajadores”, 26/05/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 12.

CESCYL, “Consejería de Empleo e Industria”, 02/07/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 30.

CESCYL, “Situación de los ERTES por fuerza mayor derivados de la crisis del COVID-19”, 25/05/2020, *Ficha de Actualidad Económica*, nº 12.

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A, “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegando entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional””, 01/04/2020, *Cielo Laboral*, nº 4.

VV. AA, “¿Qué novedades incluye la reciente norma que se ha publicado con medidas en materia laboral?”, 14/05/2020, *Apuntes y Consejos Laborales (Su apunte laboral y semanal)*.

VV. AA, “Dossier. Medidas adoptadas en España frente al coronavirus”, 29/06/2020, *Tirant Tech (Tecnología e innovación jurídica)*.

VV. AA, “El complemento no procede”, 22/05/2020, *Apuntes y consejos laborales (boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficacia laboral)*, nº 8.

VV. AA, “Errores en el cobro del paro”, 28/05/2020, *Apuntes y Consejos Laborales (Su apunte laboral y semanal)*.

VV. AA, “Mantenimiento del nivel de empleo”, 29/05/2020, *Apuntes y Consejos Laborales (Su apunte laboral y semanal)*.

VV. AA, “Riesgo durante el embarazo”, 05/06/2020, *Apuntes y Consejos laborales (boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficiencia laboral)*, nº9.

VV. AA, “Una reciente norma ha prorrogado diferentes medidas laborales hasta el 30 de septiembre de 2020”, 02/07/2020, *Apuntes y consejos laborales (Su Apunte laboral semanal)*.

VV.AA, “Dossier. Medidas económicas y sociales. Especial desescalada”, 27/05/2020, *Tirant Tech (Tecnología e Innovación jurídica)*.

## WEBGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTÉS J.C, “La reforma del Derecho Social de la crisis del COVID-19”, 30/04/2020, #DiálogosUNIA. Recuperado de <https://vimeo.com/413897176>

BALSEIRO A. y LEMOS G, “Tras un ERTE, las empresas no podrán despedir en 6 meses”, 19/03/2020, *La Voz de Galicia*. Recuperado de [https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/economia/2020/03/19/tras-erte-empresas-podran-despedir-6-meses/0003\\_202003G19P8991.htm](https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/economia/2020/03/19/tras-erte-empresas-podran-despedir-6-meses/0003_202003G19P8991.htm).

MARTÍN E, “Las 10 claves del Acuerdo Social por el que se prorrogan los ERTES por FM”, *Sincro Business Revolution*, 11/04/2020. Recuperado de <https://sincro.com.es/blog/actualidad-laboral/las-10-claves-del-acuerdo-social-por-el-que-se-prorrogan-los-ertes-por-fm/>

TODOLÍ A, “Consecuencias de incumplir el compromiso de mantenimiento del empleo de 6 meses para los que se acogen al ERTE”, 26/03/2020, *Argumentos de Derecho Laboral*. Recuperado de <https://adriantodoli.com/2020/03/26/consecuencias-de-incumplir-el-compromiso-de-mantenimiento-del-empleo-de-6-meses-para-los-que-se-acogen-al-erte/>

VV. AA, “Cómo serán los ERTE tras el acuerdo para su extensión hasta septiembre”, 26/06/2020, *Cinco Días El País*. Recuperado de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/06/26/economia/1593148290\\_934219.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/06/26/economia/1593148290_934219.html)

VV. AA, “La Seguridad Social aclara algunas dudas sobre la incapacidad temporal por aislamiento o contagio por el coronavirus”, *CEF Laboral Social*. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/criterio-4-2020-DGOSS-incapacidad-temporal-coronavirus-aplicacion.html>

VV. AA, “La Seguridad Social aprueba una moratoria de cotizaciones sociales para 12 sectores económicos”, 28/04/2020, *Revista de Seguridad Social*. Recuperado de <https://revista.seg-social.es/2020/04/28/la-seguridad-social-aprueba-una-moratoria-de-cotizaciones-sociales-para-12-sectores-economicos/>

VV. AA, Moncloa “Más de 1,1 millones de autónomos reciben hoy la prestación extraordinaria por cese de actividad”, 30/04/2020, *La Moncloa*. Recuperado de <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2020/300420-covid-autonomos.aspx>