**PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS DE SEGURIDAD SOCIAL DURANTE
LA SITUACIÓN COVID-19**
CATÁLOGO DE LAS PRESTACIONES Y AYUDAS DE CARÁCTER
EXTRAORDINARIO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL DICTADAS
DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Miguel Arenas Gómez¹
Socio de Col·lectiu Ronda
Profesor asociado en el Departament de DTiSS de la UPF
Profesor colaborador de la UOC

*Contando monedas para comprar cigarros
Regreso a mi casa sumando derrotas.
Vuelvo sin excusas, sin paz ni trabajo
Y a nuestro futuro le arrancan las horas.
Y en casa me espera
Mi razón de vida,
El calor de hogar.
Llevo la vergüenza,
Las manos vacías,
La precariedad.*

Ismael Serrano, “Podría ser”

Abstract

La situación de confinamiento y parada de la actividad económica de nuestro país durante el Estado de Alarma ha llevado al Gobierno a dictar con carácter de urgencia diversas prestaciones extraordinarias en materia de protección de Seguridad Social, con vigencia limitada, y enfocada, no solo a colectivos que ya contaban con protección específica, sino también, como pueden ser las empleadas del hogar, a colectivos carentes de cualquier protección por la pérdida o suspensión temporal de su empleo.

The situation of confinement and stop of the economic activity of our country during the State of Alarm has led the Government to urgently issue various extraordinary benefits in the field of Social Security protection, with limited validity, and focused, not only on groups that they already had specific protection, but also, such as domestic workers, to groups lacking any protection for the loss or temporary suspension of their employment.

¹ Abogado laboralista, especialista en Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales

Title: Extraordinary social security benefits during the covid-19 situation. Catalog of extraordinary social security benefits and aids issued during the State of Alarm.

Palabras clave: Seguridad Social, COVID-19, prestaciones, desempleo.

Key Words: Social security, COVID-19, benefits, unemployment.

IUSLabor 2/2020, ISSN 1699-2938, p. 5-41.

DOI. 10.31009/IUSLabor.2020.i02.01

Fecha envío: 27.05.2020 | Fecha aceptación: 30.05.2020

Sumario

1. Introducción
2. Situación asimilada al alta como accidente de trabajo para los procesos de IT vinculados al COVID-19. La incidencia del RD Ley 19/2020
3. Primeras medidas extraordinarias. El RD Ley 8/2020
 - 3.1. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo
 - 3.2. Cese de actividad extraordinario de los trabajadores autónomos
 - 3.3. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas
4. Subsidio extraordinario por falta de actividad de las empleadas del hogar
5. Subsidio de desempleo extraordinario de los trabajadores temporales
6. Desempleo y subsidio extraordinario de desempleo de los artistas públicos. Incidencia del RD Ley 19/2020
7. Otras cuestiones de “flexibilización” en materia de Seguridad Social
 - 7.1. Empleo agrario y compatibilidad con prestaciones públicas
 - 7.2. Simplificación en materia de tramitación de procedimientos ante el INSS, ISM y SEPE
 - 7.3. Licencias y retribuciones durante la situación de incapacidad temporal de los mutualistas de MUFACE y MUGEJU
 - 7.4. Concreción, durante la compatibilidad entre la actividad de profesionales sanitarios y pensión de jubilación, de la cotización, así como del alcance de la acción protectora en la prestación de servicios
 - 7.5. Anticipo de las prestaciones extraordinarias de desempleo
 - 7.6. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma
 - 7.7. Acreditación de la situación legal de desempleo en el periodo de prueba y en los supuestos de cese voluntario con nueva oferta de trabajo
8. Y no todo es legislación de urgencia. La DGOSS publica una nueva circular

sobre la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural con motivo de la inclusión de la beneficiaria en un expediente de regulación temporal de empleo.

9. Y, cómo cláusula de cierre, el Ingreso Mínimo Vital
10. Corolario
11. Bibliografía

1. Introducción

Desde luego, no descubro nada nuevo, si hago referencia al tremendo “estrés legislativo”² desde la declaración del Estado de Alarma efectuada mediante 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. Ciñéndome exclusivamente al orden social, hemos visto nacer los ERTES-COVID-19, el “permiso retribuido recuperable”, el programa MECUIDA, o la opción preferente del trabajo a distancia -sin olvidar otros aspectos tan importantes como la suspensión de los plazos procesales o administrativos-, etc. Todos esas cuestiones han sido ampliamente tratados por la doctrina³, que casi a la misma velocidad que el legislador, han ido comentando las diversas novedades. Pero, como siempre, los aspectos de Seguridad Social, han quedado ocultos detrás de la normativa laboral, y no han recibido tanta difusión ni comentarios como aquellos otros aspectos indicados anteriormente. El objetivo de este estudio es enumerar y sistematizar las diferentes prestaciones y ayudas dictadas, con carácter excepcional y duración limitada, durante el periodo del Estado de Alarma.

2. Situación asimilada al alta como accidente de trabajo para los procesos de IT vinculados al COVID-19

La primera norma con incidencia en materia de prestaciones de Seguridad Social fue 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, estableciendo diversas medidas que intentaban dar una mayor protección contra la situación que estaban viviendo las personas afectadas por el coronavirus.

Ya desde un primer momento, y en relación a las personas expuestas a pacientes contagiados, y a las realmente infectadas por aquel virus, dió lugar a bastante debate en las redes sociales y en los círculos jurídicos sobre su posible protección, defendiendo unos que la situación era de riesgo grave e inminente ex- artículo 21 LPRL⁴, otros que si debían causarse procesos de incapacidad temporal -defendiendo diversas contingencias, etc. El RD Ley 6/2020 "aclaró" por fin cual era la situación de unos y otros, indicando, literalmente:

“Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente

² Cristóbal MOLINA NAVARRETE, “La COVID-19 y el arte de lo (jurídicamente) posible: del estrés legislativo al colapso interpretativo”, CEF-LABORAL SOCIAL, 2020.

³ Ignasi BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia”, IUSLabor, nº 1, 2020.

⁴ Àlex TISMINEZKY FABRICANT, “S’aplica la Llei de Prevenció de Riscos durant l’estat d’alarma?”, Blog del Autor, 2020.

de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

- 1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.*
- 2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.*
- 3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.*
- 4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.”*

Al menos, algunas cuestiones sí quedaron claras al respecto del alcance de ese RD Ley:

- La protección se extiende, no solo a las personas trabajadoras que han sufrido contagio, sino también, aunque de forma excepcional, a quienes sufran "periodos de aislamiento". Considero que esta extensión es importante ya que, realmente, si no desarrollaban la enfermedad, no se encontraban en la situación de protección del artículo 169 LGSS, que exige estar "impedido para el trabajo" y "recibir asistencia sanitaria", requisitos de acceso al derecho que no concurrían en la situación de "aislamiento" -y dejo al margen las posibles situaciones de "observación de enfermedad profesional"-.
- La contingencia determinante será la de accidente de trabajo (AT), aunque no exista lesión, también para quienes estén en situación de aislamiento.
- Que se considere AT supone, que no es necesaria cotización previa a la seguridad social (artículo 172 b LGSS).
- Pero, tan importante como lo anterior, es que al determinar la norma aprobada que el reconocimiento como accidente de trabajo lo es "exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social", será de aplicación el trato «privilegiado» de las contingencias profesionales que supone,

según el párrafo 1^a del artículo 173.1 RDL 8/2015, que el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. Y, según la normativa antes expuesta, el trabajador percibirá desde el día siguiente al de la baja médica el 75% de su base reguladora.

No podemos ignorar que aquella redacción inicial llevaba aparejada diversas dudas, tales como ¿quién había de emitir el parte médico de baja?, ¿quién asumía la prestación de asistencia sanitaria?, ¿será prestada exclusivamente por los Servicios Públicos de Salud? Afortunadamente, el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social dictó inmediatamente instrucciones específicas al respecto sobre quien había de dictar la baja médica y asumir la asistencia sanitaria: Los servicios públicos de salud.

Con posterioridad se publicó el RD Ley 13/2020 que dió una nueva redacción del artículo 5 del RD Ley 6/2020, ahora con el título de "consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19". La novedad consistió en dejar claro que la consideración "asimilada como accidente de trabajo" era de aplicación tanto a trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia; que no excluía la consideración de accidente de trabajo del artículo 156.1 LGSS si el contagio fue con ocasión o por consecuencia del trabajo, y que a las iniciales situaciones de aislamiento y contagio, se unía la de restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio las personas trabajadoras.

Añadir además, que en función del "Procedimiento de actuación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2" editado por el Ministerio de Sanidad, también los trabajadores especialmente sensibles (mayores de 60 años, mujeres embarazadas, o quienes padezcan ciertas enfermedades como son la diabetes, insuficiencia renal, cáncer en tratamiento activo, inmunodeficiencia, hepatopatía crónica, afectación pulmonar, hipertensión o cardiopatías), si así lo certifica el Servicio de Prevención mediante reconocimiento médico, y no es posible por parte de la empresa la adaptación o cambio de puesto de trabajo que disminuya el riesgo, también su situación de incapacidad temporal debe ser "asimilada a accidente de trabajo".

Además, el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, en su artículo 11, también declaró, para el personal encuadrado en el régimen del mutualismo administrativo, que los periodos de aislamiento o contagio como consecuencia del

COVID-19 tendrán la consideración de situación asimilada a accidente de trabajo a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal del correspondiente régimen especial de Seguridad Social.

En el futuro, y por último con respecto a esta prestación, queda la duda de si las mejoras voluntarias de Seguridad Social, enlazadas normalmente vía convenio colectivo con la contingencia de accidente de trabajo, deben reconocerse en estos procesos de IT COVID-19. El tiempo, y las resoluciones judiciales, lo dirán.

Más recientemente, el RD 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 ha venido a “ampliar”, creo que innecesariamente, como más adelante explicaré, la cobertura del contagio por SARS-CoV2 como accidente de trabajo. Dice la E.M. al respecto que “...se dispone el reconocimiento como accidente de trabajo de las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios y que, en el ejercicio de su profesión, hayan contraído COVID-19 durante cualquiera de las fases de la pandemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios”.

Y, el artículo 9 del RD Ley indica:

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

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

3. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años

siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 217.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social."

Voy a ser muy crítico con este artículo, que entiendo innecesario y además contradictorio con la actual normativa de Seguridad Social. ¿Por qué?

1. Salvo que lo que pretenda el legislador es establecer una presunción de laboralidad a favor de los trabajadores que prestan servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, no se entiende que pretende. Si, como dice este artículo, se requiere que "hayan contraído el virus SARS-CoV2 durante cualquiera de las fases de la epidemia, por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios", entonces es que concurren los requisitos clásicos de cualquier accidente de trabajo, lesión (enfermedad) y nexo causal con el trabajo prestado. Por tanto, no es que el trabajador tenga derecho a que se declare como AT "...*al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) LGSS...*", es que concurren, y son de aplicación la presunción de laboralidad del 156.3 LGSS, al ocurrir en tiempo y lugar de trabajo, y no era necesario señalar que se subsumía en el apartado 2.e) del 156 LGSS, es que ya era así.
2. Y, ¿Por qué limitar la concurrencia de AT a un mes después de finalizar el Estado de Alarma? Si se produce el contagio, sea cuando sea el momento, si existe nexo causal con el trabajo realizado, será por aplicación del artículo 156 LGSS, accidente de trabajo, incluso aunque el daño sea diferido en el tiempo. Es desde luego una muy deficiente redacción decir que hacen referencia los contagios "como consecuencia", cuando el 156.1 LGSS señala tanto el efecto inmediato como el diferido, al decir "con ocasión o por consecuencia". No vale ahora inventar categorías nuevas.
3. ¿Y por qué se exige que acredite la exposición al riesgo por parte de los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral? Nuevamente maneja incorrectamente los conceptos el legislador de urgencia. El Servicio de Prevención, puede no tener conocimiento cabal de la exposición al "riesgo" (artículo 4.2 LPRL se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo) y sin embargo que se produzca el contagio, que es el daño, como actualización del riesgo laboral. Esto es poner más dificultades para su declaración como contingencia profesional.
4. Añade, además, una "obligación" al empresario respecto al contagio, ya que debe acreditar "...*este extremo mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo*". Pero eso es redundar en una obligación de la empresa ya establecida en

nuestra normativa. Así, el artículo 21 de la Orden de 13/10/1967 ya señala que "En caso de accidente de trabajo, produzca o no la baja del trabajador o su muerte, la Empresa confeccionará por triplicado el «parte de accidente»", siendo la Orden 16/12/1987 -varias veces actualizada- la que refleja el actual modelo.

5. En el colmo del desastre de este artículo, el apartado tercero establece que *"se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma"*, y hace referencia a lo dispuesto en el artículo 217.2 LGSS. Ese artículo establece la presunción de muerte por AT/EP si el trabajador tenía previamente declarada una IPA ó GI, y, en caso de IPT -o que no se reconociese grado alguno de incapacidad- por AT queda limitado el reconocimiento de las prestaciones de muerte y supervivencia a un plazo de 5 años. Pues entonces, ¿qué aporta como novedad este apartado? ¿Es una presunción más amplia que la que ya señalaba el 217? La verdad es que no lo entiendo sin perjuicio de lo que desarrollaré en el siguiente punto.
6. Y aquí está mi mayor crítica a este nuevo precepto: no es solo que no hacía falta legislar sobre la declaración del contagio como enfermedad laboral -ya teníamos el artículo 156.2.e LGSS- ni establecer ninguna presunción de contagio -ya teníamos el 156.3 LGSS- es que el supuesto que recoge es ENFERMEDAD PROFESIONAL ⁵ (aquí lo explico de forma más amplia). Solo recordar que el 157 LGSS y el RD 1299/2006, respecto al personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios (también en otras actividades y en otro tipo de centros) y en referencia al virus SARS-CoV2, ya está recogido en el mismo:

“Grupo 3, agentes biológicos. Enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección (excluidos aquellos microorganismos incluidos en el grupo 1 del R.D. 664/1997, de 12 de mayo regulador de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo)”.

3A0101. Personal sanitario.

3A0102. Personal sanitario y auxiliar de instituciones cerradas.

3A0103. Personal de laboratorio.

3A0104. Personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales o de cuidados

de enfermos, tanto en ambulatorios como en instituciones cerradas o a domicilio.

⁵ARENAS, M. (2020). “Contagio por COVID. ¿enfermedad profesional?. Blog del Autor.

3A0105. Trabajadores de laboratorios de investigación o análisis clínicos.

3A0106. Trabajos de toma, manipulación o empleo de sangre humana o sus derivados.

Una nota importante al respecto. El R.D. 664/1997, en su anexo II realiza una clasificación de agentes biológicos, incluyendo una tabla en que se presenta una lista de agentes biológicos, clasificados en los grupos 2, 3 ó 4 -solo los del grupo 1 quedarían excluidos como EP, ya que se considera «que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre». Y, aunque el SARS-Cov2 no aparece directamente en la lista, sí lo hace el «virus» denominado «Coronaviridae», incluido en el Grupo 2 del RD. Al respecto, recordemos que el SARS-Cov-2 es un «coronavirus», y éstos son miembros de la subfamilia Orthocoronavirinae dentro de la familia Coronaviridae (orden Nidovirales) «Enfermedad por coronavirus, COVID-19», Ministerio de Sanidad.

Por tanto, que se privilegie que es accidente de trabajo frente a lo que en realidad es, enfermedad profesional, no solo no es ninguna ventaja, sino que mengua las garantías del trabajador, ya que:

- Frente a la presunción de laboralidad del AT cabe prueba en contrario. La presunción de EP supone que el trabajador queda exonerado de efectuar prueba alguna para acreditar el origen profesional de la enfermedad padecida.
- Frente al límite de 5 años para acreditar tras el fallecimiento que se trata de AT, en caso de EP se admitirá tal prueba cualquiera que sea el tiempo transcurrido

En fin, creo que aquí el "legislador de urgencia" se ha equivocado gravemente.

Finalmente, la DT 3ª, en sede de *"Efectos de la calificación como contingencia profesional derivada de accidenten de trabajo de las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma"* establece:

“La asistencia sanitaria prestada a los trabajadores protegidos en el artículo 9 durante la declaración del estado de alarma que, hasta la fecha de entrada en vigor de esta norma, se ha venido considerando como derivada de contingencia común, mantendrá dicha calificación.

No obstante, una vez reconocida la contingencia profesional de la prestación en los términos del artículo 9 la asistencia sanitaria, derivada de la recaída como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma, tendrá la naturaleza de contingencia profesional”.

Comentario: Lo que establece el "legislador de urgencia" es quien asume las prestaciones económicas y de asistencia sanitaria de los procesos de IT derivados del COVID-19. Así, las iniciales vía RD Ley 6/2020 las asumen INSS (subsidio) y los Servicios Públicos de Salud (sanitaria), si posteriormente hay recaída (concepto hoy recogido en el artículo 169.2 LGSS) la asistencia sanitaria será ya de la mutua colaboradora con la Seguridad Social. Y añadido yo, y la prestación económica, también.

3. Primeras medidas extraordinarias. El RD Ley 8/2020

Así, en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se establecen diversas medidas para frenar la situación generada, y especialmente con un triple objetivo: *"Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad".*

3.1. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

El artículo 25 del RD Ley 8/2020, con el título de “Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23” regula una serie de medidas excepcionales en materia de prestación de desempleo en caso de suspensión de contratos o de reducción temporal de la jornada de trabajo por ERTES que traen su causa del estado de alarma. En resumen:

- Existe derecho a la prestación contributiva por desempleo de las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de cotización mínimo necesario para ello.
- No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias (COVID-19), a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Es extensible a los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

- Estas medidas excepcionales también serán de aplicación a los trabajadores que en el momento en que les afecte el ERTE 1) ya tuvieran suspendido un derecho anterior a la prestación o subsidio por desempleo ó 2) no tengan el período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva ó 3) no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- Las especialidades de este nuevo derecho de desempleo contributivo afectan a la cuantía y duración del mismo:
 - a. Base reguladora: es el promedio de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.
 - b. La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.
- A los socios trabajadores de cooperativas se les aplica el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996.
- También los trabajadores fijos discontinuos que vean suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que hubieran sido de actividad, podrán volver a percibir la prestación de desempleo, con un límite máximo de 90 días.
- En principio, se determinó que el plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II del RDLey, incluida la prestación extraordinaria de desempleo estarían vigentes mientras se mantuviese la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

No obstante lo anterior, el RDLey 18/2020 vino a establecer posteriormente en su artículo 3 que 1) las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020, y 2) las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020 (fijos discontinuos).

Si acudimos a los artículos que señala del RD Ley 8/2020, aquellos dicen:

- El artículo 25 (apartados 1 al 5) RD Ley 8/2020, en esencia, establece que los ERTES, sean de FM o ETOP, por causa del COVID-19, a efecto de las prestaciones de desempleo que deriven de aquellos, supondrá que los trabajadores beneficiarios tendrán derecho a desempleo contributivo aunque carezcan del período cotización mínimo necesario para ello y además no computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo respecto a futuras prestaciones de desempleo que pueda causar.

La cuestión es que la duración de esta medida estaba prevista en el artículo 25.2 b) RD Ley 8/2020 estableciendo que *«la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa»*, y que posteriormente la Disposición adicional primera del RDL 9/2020 señaló que *«la duración de los expedientes de regulación de empleo.... no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19...»*. Ahora, si no hay acuerdo de prórroga posterior, se establece como fecha final hasta el 30 de junio de 2020.

- Y el artículo 25.6 RD Ley 8/2020 regula la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

Este apartado 6º se modificó por la disposición final 8.3 del Real Decreto-ley 15/2020, estableciendo como se aplica la prestación de desempleo extraordinaria cuando se trata de trabajadores fijos discontinuos, en síntesis, se les protege, como ocurre con los trabajadores en ERTE a tiempo completo, incluso aunque el fijo discontinuo no tenga derecho a desempleo por no haber cotizado el tiempo suficiente. Eso sí, con un límite máximo de 90 días y por una cuantía que usualmente será del 80% IPREM. Ahora, si no hay acuerdo posterior, se establece como fecha final hasta el 31 de diciembre de 2020. Se justifica que para esta modalidad de contratación se prolongue más allá del 30/06/2020, ya que el llamamiento puede ser posterior a dicha fecha.

De todas formas, que no se nos escape que la DA Primera, entre otras cuestiones, establece que se podrá *“... prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen”*. O sea, que parece más

que evidente que la fecha de efectos del desempleo extraordinario se va a prolongar bastante más allá del 30/06/2020.

3.2. *Cese de actividad extraordinario de los trabajadores autónomos*

El artículo 17 del RD Ley 8/2020, con el título de “*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*” establece las características de esta ayuda económica:

- Esta prestación tiene carácter extraordinario y vigencia limitada, e inicialmente se debía percibir durante 1 mes o, en su caso, hasta la finalización de la situación del estado de alarma. No obstante, el RD Ley 19/2020 ha fijado una extensión de los efectos, modificando el artículo 17.4 RD Ley 8/2020, al señalar que *tendrá efectos “...hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma...”*. El efecto, entonces, es desde 14/03/2020 y a día de hoy no puede fijarse su duración final (la última prórroga se extiende hasta las 00:00 hora del día 7/06/2020).
- Es de aplicación a los trabajadores autónomos (RETA), pero también a los trabajadores del mar por cuenta propia.
- Es obligatorio que su actividad se encuentre suspendida de conformidad a las actividades que constan en el artículo 10 RD 463/2020 y 465/2020. Sí, también las peluqueras finalmente pudieron acogerse.
- Alternativamente, si la actividad no se encuentra suspendida por el estado de alarma, cabe acceder al derecho si el trabajador autónomo sufre una reducción en sus ingresos de al menos el 75% en comparación al semestre anterior.
- Además, siguen existiendo los requisitos de acceso a la prestación "clásicos", es decir, estar en situación alta en el RETA o en el REMAR cuenta propia; no tener deudas con seguridad social -aunque cabe regularizar la situación-, mediante el mecanismo de "invitación al pago" por parte de la entidad colaboradora en 30 días.
- La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, es decir, el promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese. Hay que tener en cuenta que la prestación está limitada en su importe final al 175% IPREM, que en caso de hijo/s asciende hasta el 200 ó el 225% IPREM. También existe una cuantía mínima, que es del 107% IPREM o del 80% IPREM según tenga hijos a su cargo, o no.

- Aunque no se acredite el período mínimo de cotización -que sería en la prestación ordinaria de 12 meses- para tener derecho a la prestación, se podrá acceder a la misma, pero entonces la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización del RETA/REMAR.
- 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.
- Aunque en principio se declaró incompatible con cualquier otra prestación de seguridad social, fuese la que fuese: incapacidad temporal, desempleo, pensiones de cualquier tipo, etc... se dió una nueva redacción del artículo en el RDLey 13/2020, en su apartado 5, pasando a decir *“Esta prestación será compatible con cualquier otra prestación de seguridad social que el beneficiario viniera percibiendo y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba”*. Regla de compatibilidad que no existía en un primer momento, por lo que entendemos es una buena decisión. A título de ejemplo, supone que se pueda percibir la prestación por cese de actividad y la pensión por incapacidad permanente total o por viudedad.
- Es también de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo que estén adscritos al RETA (recordar que tienen derecho de opción en su encuadramiento).
- La gestión, reconocimiento y pago de la prestación por cese de actividad corresponderá a la mutua colaboradora con la seguridad social con quien el trabajador autónomo haya formalizado el documento de adhesión. En todo caso, la reclamación se regirá según lo dispuesto en el artículo 350 LGSS y la Resolución de 20 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determina la creación, composición, organización y funcionamiento de la comisión paritaria para la resolución de las reclamaciones previas en materia de prestación por cese de actividad.

3.3. *Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas*

También el artículo 27 del RDLey 8/2020 estableció determinadas reglas que afectaban a los beneficiarios de subsidios de desempleo, afectados por la limitación de la movilidad de los ciudadanos a efectos del SEPE. Eran las siguientes:

- a. En caso de declaración inicial o posterior prórroga semestral de un subsidio de desempleo queda suspendida la obligación de solicitar prórroga, que se efectuará de oficio por el SEPE.
- b. Los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no deberán efectuar la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas, que se admitirá, aunque se realice fuera del plazo establecido legalmente.

4. Subsidio extraordinario por falta de actividad de las empleadas del hogar

Fue 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, el que dio entrada a una nueva prestación para el colectivo de empleadas del hogar, regulado en los artículos 30 a 32. Estas son sus líneas fundamentales:

- Es un subsidio de carácter extraordinario por falta de actividad, hasta ahora inexistente, dirigido en exclusiva a las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar.
- Protege 1) a quien, o bien ha dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, o 2) ha sido despedida o su empleador le ha comunicado el desistimiento. En ambos casos, exige que la suspensión o la extinción sea con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19. Por tanto, el cese voluntario de la empleada del hogar no está protegido.
- La situación de protección se acreditará, respectivamente, 1) carta de despido o desistimiento o acreditación de la baja en el sistema de seguridad social y 2) mediante escrito de declaración responsable del empleador en caso de suspensión o reducción de la jornada.
- La base reguladora diaria es el promedio de la cotización del mes anterior dividida entre 30. Y la prestación será del 70% de la indicada base reguladora, con el tope del SMI sin computar pagas extras. Ejemplo. Si percibía un salario entre 648,01 y 780 € mensuales, su cotización era de 743,00 €, por lo que su BR diaria es de 27,77 €, y la prestación diaria final de 17,34 € (o 520,10 €/mes). En todo caso, aunque la retribución y cotización fuese superior a la del ejemplo, no puede superar los 950 € mensuales.
- La fecha inicial de la prestación coincide con 1) la fecha de baja en seguridad social si es desistimiento o despido y 2) fecha identificada en el escrito de declaración responsable en suspensiones o reducciones de jornada. Si se trata de

reducción/pérdida parcial de empleo, solo se aplicará la prestación sobre las mismas, reduciendo también el tope máximo a percibir.

- Cómo nada dice al respecto la norma, entendemos que no exige periodo de cotización previo.
- Esta prestación extraordinaria es compatible con los ingresos de otras actividades, por cuenta propia o ajena, e incluso como empleada del hogar. Ahora bien, la suma conjunta no puede exceder del SMI.
- Es incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable regulado en el Real Decreto-ley 10/2020. Aquí, entiendo que hace referencia, en cuanto al permiso retribuido recuperable, que no es de aplicación a las empleadas del hogar que tengan otra actividad compatible que genere tal derecho.
- En cuanto a su duración, al no establecerse un periodo determinado, en cuanto a las suspensiones/reducciones será el plazo máximo de la duración de la mismas y, en todo caso, como en los casos de extinción/desistimiento, en aplicación de la DF 12ª, hasta un mes después del fin de la vigencia del Estado de Alarma.
- Es de aplicación a las situaciones de reducción/suspensión o despidos/desistimiento a partir del 14/03/2020, fecha de inicio del Estado de Alarma.
- Se abonará por parte del SEPE, que debe establecer la forma de solicitud, formulario, plazos, etc.
- Nada se establece en cuanto a posibles bonificaciones/exenciones en materia de cotizaciones a la seguridad social, por lo que debemos entender que no se considera este periodo como “efectivamente cotizado”, lo cual me parece bastante injusto, ya que en otras prestaciones extraordinarias del COVID-19 sí se ha aplicado esa ficción sobre la cotización (desempleo ERTE o cese de cautividad de autónomos).
- Las instrucciones para su cobro se realizaron mediante la 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. Y la solicitud se debe realizar a través de la Administración electrónica⁶.

5. Subsidio de desempleo extraordinario de los trabajadores con contratos temporales

Y un nuevo subsidio extraordinario nace de los artículos 33 y DT 3ª 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, esta vez para proteger, dice la Exposición de Motivos, *“al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin se configura sin requisito de carencia precisamente para equiparar su situación en lo posible a la de las personas que sí han sido incluidas en un expediente de regulación temporal de empleo y que han podido acceder, aun sin cumplir la carencia establecida, a la correspondiente prestación de desempleo”*. Y así, establece:

- Podrán percibir este subsidio de desempleo excepcional el trabajador, por fin de contrato temporal, en cualquier de sus modalidades, si el mismo ha tenido al menos una duración de 2 meses, y finaliza con posterioridad al inicio del Estado de Alarma.
- No es necesario alcanzar la cotización mínima que exige el artículo 274.3 a) y b) LGSS -tres meses con responsabilidades familiares y 6 meses sin ellas -.
- Dirigido a trabajadores temporales que no han causado derecho a la prestación excepcional de desempleo al no estar afectados por ERTE COVID-19.
- Se exige, no obstante, cumplir con el requisito de carencia de rentas del artículo 275 LGGS, es decir, no obtener rentas superiores al 75% SMI.
- Es incompatible con cualquier prestación de carácter asistencial, como por ejemplo la renta de inserción activa.
- El importe es el 80% IPREM, o sea, 430,27 € mensuales.
- La duración inicial es de un mes. Ya se anuncia la posibilidad de ampliarlo.
- Es de aplicación a las situaciones de finalización del contrato de trabajo a partir del 14/03/2020, fecha de inicio del Estado de Alarma.

⁶ https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronicoComun.html

- Se abonará por parte del SEPE, que debe establecer aún la forma de solicitud, formulario, plazos, etc.
- Nada se establece en materia de cotización a la seguridad social durante su percepción.
- Las instrucciones para su cobro constan también en la Resolución de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Y su solicitud se hará llegar al SEPE por vía telemática⁷.

6. Desempleo y subsidio extraordinario de desempleo de los artistas públicos.

Siguiendo con la cascada de “prestaciones especiales”, el RDley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019 ha reconocido el acceso a la prestación de desempleo de los artistas, con carácter extraordinario. La Exposición de Motivos es muy clara con respecto a este nuevo derecho:

“...se articula el apoyo a los trabajadores del sector cultural que no han quedado amparados por los mecanismos de cobertura establecidos hasta la fecha. De este modo se da respuesta al colectivo de artistas en espectáculos públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que por la intermitencia que caracteriza a la actividad artística, no alcanzan a reunir los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo. Para ello, se habilita un acceso extraordinario a la prestación por desempleo, de la que se podrán beneficiar ante la falta de actividad por el cierre establecido de los locales o instalaciones, ya sean abiertos o cerrados, donde desarrollan sus actividades profesionales, como consecuencia del COVID-19”.

Justificada la prestación extraordinaria, dice así el único artículo que lo regula:

“Artículo 2. Acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de

⁷ A través del siguiente enlace:

<https://sede.sepe.gob.es/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e1s1>

suspensión de contratos y reducción de jornada reguladas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

1. Con carácter excepcional y transitorio para el ejercicio 2020, durante los períodos de inactividad a que se refiere el artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, la acción protectora allí regulada comprenderá las prestaciones económicas por desempleo, además de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes.

El reconocimiento del derecho a la prestación nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se presente la solicitud, debiéndose cumplir los requisitos restantes establecidos en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

La prestación será incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.”

En un primer momento, lo que hace esta norma es facilitar el acceso al desempleo "normal". Lo explico:

- El artículo 249 ter.6º LGSS. que regula la situación de inactividad de los artistas públicos, no incluye la protección por desempleo, que se realiza ahora de forma extraordinaria, y permite ahora acceder a la prestación de desempleo desde esta situación de "inactividad".
- Ahora bien, se establece que solo hay reconocimiento del derecho desde la presentación de la solicitud.
- Han de cumplirse los requisitos del artículo 266 LGSS, o sea, afiliación, cotización mínima de 360 días en los últimos 6 años, situación legal de desempleo, compromiso de búsqueda activa de empleo, no tener la edad ordinaria de jubilación y estar inscrito como demandante de ocupación. ¡ojo!, lo que permite este primer apartado, insisto, es acceder como si fuese una situación "asimilada a la de alta" a la prestación de desempleo, pero se ha de reunir el requisito de cotización mínimo.

- Cómo es lógico, es incompatible si ya tienes derecho a cualquier otra prestación o ayuda.
- Y, cuidado, que para acceder a esta situación de "inactividad" el artículo 249 ter LGSS exige que como mínimo, en los 12 meses anteriores se ha de acreditar al menos 20 días de actividad real y con alta en TGSS, debiendo superar las retribuciones de ese periodo el importe de dos veces el SMI mensual...¿Se debe considerar que es también requisito para acceder?. Siembro la duda, pero entiendo que sí. Es así de triste, pero supone dejar fuera de esta protección a quien no es artista profesional, por ejemplo, aficionados o figurantes.
- En un segundo apartado del artículo 2 RD Ley 17/2020 se establece:

“A aquellos trabajadores que, como consecuencia de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, no puedan continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artistas en espectáculos públicos, se les reconocerá, durante los periodos de inactividad en el ejercicio 2020 que respondan a aquella circunstancia y a efectos de lo dispuesto en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, estar en situación legal de desempleo, así como tener cubierto el período mínimo de cotización si lo acreditan en los términos del apartado 3 de la presente disposición, siempre que no estén percibiendo o hayan optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria prevista en el artículo 262 y siguientes del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

El reconocimiento del derecho a la prestación nacerá a partir del día siguiente a aquel en que se presente la solicitud, debiéndose cumplir los requisitos restantes establecidos en el artículo 266 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

La prestación será incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.”

Aquí, lo que hace la norma es facilitar el acceso al desempleo "extraordinario" a quien no tiene cotización para acceder a la prestación de desempleo ordinaria. Por tanto:

- Lo que prevé el RD Ley es que si no puedes acceder la prestación de desempleo prevista en el primer apartado (recuerdo, con la cotización mínima de 360 días)

permite al artista considerarlo en situación legal de desempleo durante los periodos de inactividad de 2020 por culpa de la crisis del COVID-19.

- La novedad de este punto es que bastará con acreditar, lo veremos en el siguiente punto del artículo, con 20 días de actividad en el año anterior para causar el derecho al desempleo extraordinario.
- Lógicamente, hay que cumplir con los requisitos del artículo 266 LGSS ya comentados -salvo la cotización mínima, que ahora no es de 360 días, sino la mínima de 20 días de actividad en el año anterior-. Otra duda es que la situación de "inactividad" del 249 ter LGSS hace referencia a "20 días de actividad en los 12 meses anteriores", y aquí se hace referencia al año anterior... no es la misma franja, esperemos lo aclare el legislador de la forma más favorable.
- También es incompatible si ya tiene derecho a cualquier otra prestación o ayuda.
- Y la duración de la prestación por desempleo prevista en esta disposición estará en función de los días de alta en seguridad social con prestación real de servicios en dicha actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo, con arreglo a la siguiente escala:

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

- Es muy claro, la prestación extraordinaria será de 4 meses o de 6 meses, en función de si la situación de actividad fue inferior o superior a 55 días.
- Y, finalmente, la base reguladora de la prestación por desempleo prevista en los apartados anteriores estará constituida por la base de cotización mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General. Por tanto, la prestación será de 735 € mensuales si entendemos que debe percibirse el 70% de la misma, como en las prestaciones de desempleo contributivo. Eso es prácticamente idéntico a lo que perciben los trabajadores autónomos por el cese actividad extraordinario, pero menos de lo que percibirán las empleadas del hogar y los trabajadores temporales por su subsidio extraordinario...

Está claro que la prestación extraordinaria de desempleo de los artistas públicos no ha sido bien gestionada, en tanto en cuanto se ha dictado ahora la siguiente DT 4ª en el RD Ley 19/2020:

“Las solicitudes de prestaciones por desempleo formuladas al amparo de lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019, que se encuentren pendientes de resolución a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, se resolverán de acuerdo con las normas establecidas en este último.

En el caso de que las solicitudes ya hubieran sido denegadas a la entrada en vigor del presente real decreto-ley, los interesados podrán volver a presentarlas con arreglo a lo dispuesto en este último”.

Y esa disposición se ha de enlazar con lo dispuesto ahora en la DF 12ª, que da una nueva redacción al artículo 2 del RD Ley 17/2020 (aquí explicaba esa prestación específica), y establece dos novedades:

1. Respecto a quien sí reunía la cotización suficiente, pero no se encontraba en situación de alta ni asimilada, ahora señala que, flexibilizando el acceso:
 - No será exigible encontrarse en situación de alta o asimilada al alta.
 - Asimismo, tampoco será exigible estar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos previstos en el artículo 249 ter del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, ni al tiempo de solicitar la prestación ni durante su percepción.
2. Con respecto a quien no reúne el periodo de cotización mínimo, y sí al menos 20 días de actividad como artista se declara:
 - Que a efectos de establecer la fecha de la situación legal de desempleo será la del 14 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 463/2020.
 - Que una vez reconocido el derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena. La suspensión de dicho derecho supondrá la interrupción del abono de la prestación, que se reanudará una vez

finalizado el trabajo, por el tiempo que reste del período de percepción que corresponda.

Parece claro que la redacción inicial no permitió el acceso al desempleo a este colectivo, y por eso la reforma y la posibilidad de volver a solicitar la prestación, aunque fuese denegada inicialmente.

7. Otras cuestiones de “flexibilización” en materia de Seguridad Social.

Si bien en los anteriores puntos hemos desarrollado el núcleo duro de las prestaciones extraordinarias dictadas durante la situación del Estado de Alarma, no podemos dejar de hacer referencia a algunas otras cuestiones que afectan al sistema “prestacional” de Seguridad Social. Son las que abordamos, con mayor brevedad, a continuación, todas ellas reguladas en el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, pero también, entre otras, la simplificación de la presentación telemática de prestaciones de seguridad social, así como las IT por COVID-19 de los beneficiarios de MUFACE

7.1. Empleo agrario y compatibilidad con prestaciones públicas

Con el objetivo de “...favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario...” se establecen una serie de medidas extraordinarias, que en lo que aquí nos atañe, regula un sistema amplio de compatibilidad entre la actividad temporal en el sector agrario y diversas prestaciones de Seguridad Social:

- a. Con el conocido como "paro agrario", subsidio regulado en los Real Decreto 5/1997 y Real Decreto 426/2003 (básicamente de aplicación en Extremadura y Andalucía).
- b. Con las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas en los artículos 22, 23 y 25 el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- c. Con cualesquiera otras prestaciones por desempleo reguladas en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- d. Con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado

por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

- e. Con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación.

O sea, quien que percibe el desempleo extraordinario o el cese de actividad extraordinario por el COVID-19, no puede compatibilizar la actividad temporal agraria y aquellas prestaciones.

Además de lo dicho anteriormente, también es incompatible con:

- Las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Las pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- La prestación por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto el periodo obligatorio, o la parte que restara del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones previstas en el presente real decreto-ley.
- Y no sería incompatible, sin embargo, con las pensiones no contributivas de incapacidad, cuando se señala que "los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas".

Es obvio que basta con decir con que prestaciones son compatibles, ya que raya lo absurdo que se diga que es incompatible con la IT, o con las pensiones de IP "salvo los supuestos de compatibilidad" de la LGSS....en fin, más letra, pero sin necesidad de ella.

En consecuencia, con lo expuesto, hasta 30/06/2020 quedan en suspenso los artículos 15

RD 625/1985 y 342 LGSS, en sede de incompatibilidades en materia de prestaciones de desempleo.

7.2. Simplificación en materia de tramitación de procedimientos ante el INSS, ISM y SEPE

Las DA 3º y 4ª del RD Ley 13/2020 establecen los procedimientos ante aquellas entidades para simplificar -recordemos que las oficinas de atención están cerradas- los trámites relativos a prestaciones de Seguridad Social, estableciendo que las resoluciones serán con carácter provisional. A destacar:

a) Prestaciones del INSS/ISM (pago directo de IT, jubilación, incapacidad permanente, viudedad, maternidad, etc.)

- Las personas sin certificado electrónico pueden acceder a la Sede electrónica de la Seguridad Social en sede.seg-social.gob.es mediante el «acceso directo a trámites sin certificado» accesible desde la web de la Seguridad Social www.seg-social.es; y en función de la entidad gestora competente para gestionar las prestaciones, a través de los enlaces establecidos al efecto⁸.
- En el supuesto de que la persona interesada carezca de certificado electrónico o clave permanente, provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado.
- En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.
- En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar el documento preceptivo u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, de la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o revisión del derecho, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que deje de estar vigente el estado de alarma.
- Si el interesado no tuviera o no pudiera obtener documentos alternativos que acrediten su derecho, se podrá admitir una declaración responsable, según lo

⁸ La información se mantendrá permanentemente actualizada a través de la web de la Seguridad Social www.seg-social.es. Para el INSS: <http://run.gob.es/cqsjmb>. Para el ISM: <http://run.gob.es/lpifqh>

previsto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados y la revisión de las prestaciones reconocidas con carácter provisional.

- De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.
- Las entidades gestoras de la Seguridad Social revisarán todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. En su caso, se efectuará el abono de aquellas cantidades que resulten procedentes tras la oportuna revisión. En el supuesto de que tras estas actuaciones se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán las actuaciones necesarias en orden a reclamar las cantidades indebidamente percibidas.

b) Prestaciones del SEPE/ISM (desempleo y subsidios).

- Las personas sin certificado electrónico podrán formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del «Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo», disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica, o en la sede electrónica de la Seguridad Social para el supuesto de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- En el supuesto de que la persona interesada carezca de certificado electrónico o clave permanente, provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado.
- La entidad gestora podrá consultar o recabar la información y los documentos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que ya se encuentren en poder de las administraciones públicas.
- En el supuesto de que el interesado carezca de firma electrónica, deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.
- En aquellos supuestos en los que, debido al cierre de oficinas públicas, el interesado no pueda presentar la documentación exigida u observar el procedimiento habitual establecido al efecto, deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su

caso, obren en su poder, que acrediten la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o la revisión del derecho a las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que desaparezcan las restricciones provocadas por el estado de alarma.

- Cuando el interesado no dispusiera de los documentos alternativos que acrediten su derecho a la prestación, ni pudiera obtenerlos, podrá presentar una declaración responsable, según lo previsto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados.
- De acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, la entidad gestora efectuará las comprobaciones correspondientes, y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.
- El Servicio Público de Empleo Estatal y el Instituto Social de la Marina, respectivamente, revisarán las resoluciones provisionales de reconocimiento o de revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio.
- Si, como resultado de la revisión efectuada, se comprueba que la prestación no ha sido reconocida en los términos establecidos en la ley, se iniciará el procedimiento de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas o, en su caso, se procederá al abono de la prestación que corresponda⁹.

7.3. Licencias y retribuciones durante la situación de incapacidad temporal de los mutualistas de MUFACE y MUGEJU

Las directrices de la DA 5ª RD Ley 13/2020 van dirigidas a los órganos de personal se ajustarán a lo previsto en esta disposición respecto de los funcionarios mutualistas de MUFACE y de MUGEJU que se encuentren o iniciasen la situación de incapacidad temporal. Son dos las situaciones que regula:

1. Si la incapacidad temporal se inició con anterioridad a la declaración del estado de alarma:
 - a. Para los mutualistas de MUFACE que no hayan alcanzado el día 91.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:

⁹ Sede electrónica del SEPE: <https://sede--sepe--gob--es.insuit.net/portalSede/flows/inicio>

- i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
 - ii. Recabarán posteriormente el parte de baja, cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
 - iii. Comunicarán a MUFACE, mediante la aplicación informática habitual, la emisión de las licencias con referencia a los periodos temporales a los que correspondan.
 - b. Para los mutualistas de MUFACE que alcancen el día 91.º de la situación de incapacidad temporal durante la vigencia del estado de alarma, y para los mutualistas de MUGEJU en la misma situación a partir del día 181.º de la situación de incapacidad temporal, los órganos de personal:
 - i. Continuarán emitiendo licencias por enfermedad, aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
 - ii. Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
 - iii. Comunicarán a MUFACE y a MUGEJU por el procedimiento habitual, a través de la aplicación informática habitual, los periodos temporales a los que corresponden las licencias
 - iv. Seguirán abonando el 100 % de las retribuciones, sin efectuar el descuento de las retribuciones complementarias hasta que no finalice el estado de alarma.
 - v. MUFACE y MUGEJU compensarán las cantidades equivalentes al subsidio de incapacidad temporal a la entidad que haya continuado abonando estas retribuciones con posterioridad y previa acreditación del cumplimiento de los requisitos. Ésta se realizará mediante el ingreso de dichas cantidades en el Tesoro o en la caja de la entidad pagadora.
2. Si la situación de incapacidad temporal se iniciase durante el estado de alarma, los órganos de personal:

- a. Podrán emitir la licencia inicial y, en su caso, las prórrogas de la misma aun cuando no dispongan del parte de baja acreditativo del proceso patológico y la asistencia sanitaria.
- b. Recabarán posteriormente el parte de baja cuando pueda ser expedido por el facultativo de la entidad o servicio público de salud.
- c. Comunicarán la situación de incapacidad temporal a MUFACE y MUGEJU mediante la aplicación informática habitual en el caso de MUFACE y el procedimiento utilizado de manera habitual con MUGEJU.

En definitiva, a modo de resumen, se haya iniciado o no el proceso de IT, se presumirá la certeza de la existencia de baja médica y/o de los posteriores partes de confirmación, a fin y efecto que el mutualista perciba las retribuciones correspondientes. Y posteriormente, ya se verificará.

7.4. Concreción, durante la compatibilidad entre la actividad de profesionales sanitarios y pensión de jubilación, de la cotización, así como del alcance de la acción protectora en la prestación de servicios

Si el régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad por cuenta propia o ajena ya es de por sí ciertamente complicado, y un poco más desde que surgió la jubilación activa, la situación inicial del Estado de Alarma llevó a la necesidad de contratar a personal sanitario, haciendo un llamamiento masivo a los ya jubilados. Así, para favorecer aquel tipo de contratación, y mediante el apartado cuarto de 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, se estableció la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de los profesionales sanitarios -enfermeros y médicos - en situación de jubilación, menores de 70 años, así como de personal emérito. A dicha orden le sucedió la DA 15ª del RD Ley 11/2020, que tuvo una nueva redacción con el RD Ley 13/2020, y que ahora concreta:

- Durante la realización de este trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, las comunidades autónomas o, en su caso, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), y los trabajadores están sujetos a la obligación de afiliación, alta, baja, variación de datos prevista en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y a la obligación de cotizar en los términos de los artículos 18 y 19 del mismo texto legal, no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 153 del mismo.

- Durante la realización de este trabajo estarán protegidos frente a todas las contingencias comunes y profesionales, siempre que reúnan los requisitos necesarios para causarlas, siendo de aplicación el régimen de limitación de las pensiones, incompatibilidades y el ejercicio del derecho de opción, previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7.5. Anticipo de las prestaciones extraordinarias de desempleo

Lo cierto es que toda la energía destinada por el Gobierno a legislar urgentemente ha llevado a que sean cientos de miles -millones, tal vez- los trabajadores afectados por alguna de aquellas prestaciones. Sin haber cobrado aún ni las empleadas del hogar ni los trabajadores con contratos temporales, sí han recibido puntualmente su prestación por cese de actividad los trabajadores autónomos, pero siguen sin percibir su prestación un volumen considerable de trabajadores afectados por los ERTES-COVID, situación que es de dominio público. Por eso, dictó en fecha de 11/05/2020, hasta tres resoluciones la Secretaría General Técnica, publicando los diferentes convenios alcanzados por el SEPE con las diferentes organizaciones de las entidades financieras con el objetivo de anticipar las prestaciones por desempleo previamente reconocidas. No obstante, y aunque se establece que no cabe aplicar intereses, ni comisiones, ni hay obligación del beneficiario a solicitar el anticipo, tampoco las entidades financieras tienen la obligación de reconocerlo.

7.6. Compatibilidad del subsidio por cuidado de menor y prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma

Se declara expresamente la compatibilidad plena del subsidio por cuidado de menor y la prestación por desempleo o cese de actividad durante la permanencia del estado de alarma. Personalmente entendía que ya era así, en aplicación estricta del Real Decreto 1148/201 que, aunque exige, con respecto a los progenitores, que "...ambas trabajen", sin embargo el art 7 -causas de suspensión y extinción- no aparece enumerada la situación de desempleo o cese de actividad. Aunque sí hay una mención en el artículo 7.2 a) como causa de suspensión cuando "...y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave concurra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral". Eso podría justificar lo que al parecer algunas mutuas estaban defendiendo -cuando es el progenitor no receptor del subsidio el que pasa a situación de desempleo por ERTE-, pero entiendo que no es de aplicación a quien ya está en reducción de jornada por el cuidado de hijo, que ya tiene suspendida la jornada en la proporción a la que optó. De todas formas, la DA 22ª RD Ley 11/2020 es muy clara, y establece la plena compatibilidad

entre la prestación excepcional de desempleo por ERTE vinculado con el COVID-19 y el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que ya vinieran percibiendo. Igual alcance tiene con respecto a la prestación, también excepcional, el cese de actividad de los autónomos.

7.7. Acreditación de la situación legal de desempleo en el periodo de prueba y en los supuestos de cese voluntario con nueva oferta de trabajo

Lo prometió la Ministra de Trabajo, y lo ha cumplido. Fue un error, que por aplicación del artículo 267. 1 a) 7ª LGSS solo determinadas extinciones de la relación laboral durante el periodo de prueba daban lugar a la situación legal de desempleo derivado de la situación provocada por el COVID-19. Ahora, desde 09/03/2020, sí se podrá causar el derecho a la prestación de desempleo, tras la publicación del RD Ley 15/2020. Por otra parte, la norma va un poco más allá e incluso permite, a pesar de lo dispuesto en el artículo 267.2 a) LGSS que también se pueda causar derecho a desempleo incluso con baja voluntaria, si concurre compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa. Dice así el artículo 22 RD Ley 15/2020, en sede de “Situación legal de desempleo por extinción de la relación laboral en el período de prueba producida durante la vigencia del estado de alarma”.

La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.

8. Y no todo es legislación de urgencia. La DGOSS publica una nueva circular sobre la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural con motivo de la inclusión de la beneficiaria en un expediente de regulación temporal de empleo.

Sí, no toda la actividad relevante en materia de Seguridad Social ha sido producto del

“estrés legislativo”. También la DGOSS ha aprovechado para dictar una Circular, de fecha de 17 de abril, destinada a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en relación con la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural con motivo de la inclusión de la beneficiaria en un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). Se puede acceder a la misma y a su resumen en la web CEF LABORAL-SOCIAL.

Muy resumidamente, lo que hace la DGOSS es interpretar que ambas prestaciones - riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural-, cuando coinciden en empresas que han realizado ERTES-COVID:

- Impiden su declaración inicial si el derecho nace con posterioridad a los efectos del ERTE.
- Se suspenden los efectos de la prestación de riesgo si el derecho a aquella nació con anterioridad a los efectos del ERTE.
- Cabe compatibilizar prestación por riesgo y ERTE si éste último es de reducción de jornada.

Y todo ello se resume en una idea: si se suspende la prestación laboral no puede existir riesgo, ni durante el embarazo ni durante la lactancia, y por tanto tampoco hay derecho a la prestación que ha de asumir la MCSS.

¿Es correcta la interpretación de la DGOSS? Es más, ¿era necesaria? Vamos a analizar los tres supuestos que se contemplan en la Circular:

1. TRABAJADORA QUE SE ENCUENTRA EN RIESGO DURANTE E NATURAL (RE/RLN) Y SE INCLUYE DENTRO DE UN ERTE

El artículo 35 del RD 295/2009 contempla la extinción del su produzca la extinción del contrato en virtud de las causas le suspensión de la prestación en el art. 36 del mismo texto, si bi durante las periodos entre temporales para las trabajadoras

Mal empezamos. El artículo 35 sí regula las causas de extinción del riesgo durante el embarazo (RE), pero no las del riesgo durante la lactancia natural (RLN), que se encuentra ubicada en el artículo 50. Y el artículo 36 solo regula las causas de suspensión del RE. Establecer entonces para las dos prestaciones una misma interpretación analógica entre la suspensión del artículo 36.3 RD 295/2009 previsto para las trabajadoras fijas discontinuas (TFD) y la provocada por la declaración de ERTE es,

cuando menos, grosera. No veo en absoluto equiparable la suspensión de la actividad de las TFD -periodo de descanso entre campañas- y la situación derivada del ERTE, en el que se mantienen las obligaciones empresariales de cotización -exoneraciones al margen- y de alta en la empresa de las trabajadoras, a la que sí se les suspende el contrato, por cierto, previamente ya suspendido si accedió a la prestación de RE ó RLN (artículo 48.7 ET).

Por cierto, este inciso inicial de la Circular ya deja claro que su interpretación es analógica, ya que no existe en el RD ninguna causa de suspensión vinculada con desempleo derivado de un ERTE. Sí, evidentemente, con la extinción del contrato (arts 35.4 c y 50.3 c), pero es evidente que los ERTES-COVID no suponen la extinción de la relación laboral, y por tanto tampoco de la prestación de riesgo.

Vamos con los supuestos concretos:

a) ERTE con suspensión total de la actividad

En este caso lo que procede es una suspensión temporal de la prestación de RE/RLN. Si el trabajador procede continuar percibiendo la prestación de RE/RLN, puesto que el contrato no ha cesado, en los mismos términos de la extinción de la relación laboral. La particularidad de que, una vez cese el ERTE como tienen que reanudar su actividad laboral, podría iniciar otra vez el percibo de la prestación, si el contrato de RE no se incluyó que esta finalizara a una fecha determinada a

En completo desacuerdo. Es una aplicación analógica de los arts 35.4 c y 50.3 c) del RD 259/2009, y la DGOSS pretende que se "suspenda" -insisto el contrato laboral ya estaba suspendido por la declaración de RE/RLN- porque lo equipara a un "cese" -que no lo es-. Insisto, no existe causa de suspensión ni en el artículo 36 del RD para el RE (las causas tasadas son fraude, inicio de actividad o los periodos de descanso de las TFD), y no hay previsión de causa de suspensión para la RLN.

b) ERTE con reducción de jornada

En este supuesto la prestación de RE/RLN se suspende. Si el trabajador ha reducido la jornada por ERTE y se inicia el percibo de la prestación por el porcentaje de jornada que se reduce con carácter general para los trabajadores de la empresa.

Por el tiempo restante en el que se tuviera que realizar el trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir la prestación RE/RLN

También en total desacuerdo. Y aquí con más contundencia. El artículo 34 regula la forma de cálculo de la prestación, y el 48 las situaciones de pluriactividad. Es absolutamente forzado interpretar que la coincidencia de ERTE-reducción con

prestación RE/RLN no se ajusta a ninguno de los dos presupuestos de aquellos artículos. Es más, parece más que evidente que el riesgo existe, se mantenga la jornada completa o a tiempo parcial. En fin, otra interpretación absolutamente restrictiva. Y que no sea por dejar de insistir: el contrato ya estaba suspendido con anterioridad, la reducción de jornada no puede influir en la prestación ya causada. ¿Se imaginan que la DGOSS dijera que las prestaciones de maternidad/paternidad se reducen si la empresa del beneficiario pasase a reducción de jornada por ERTE? A qué no lo ven. Pues es idéntica situación. Y, ¿aceptarían que un trabajador en IT previa a la declaración de ERTE perdiese aquel subsidio? Está claro que no, y, de hecho, cuando ha pasado, el trabajador ha permanecido en IT, sin verse afectado por el ERTE, y continuando en pago delegado IT.

2. TRABAJADORA QUE SE ENCUENTRA INCLUIDA EN UN I JORNADA E INICIA UNA PRESTACIÓN POR RIESGO DE LACTANCIA NATURAL

- Esta situación solo sería posible en el caso de reducción de jornada, ya que en el caso de suspen- puede existir riesgo.
- Se trataría como en caso de las trabajadoras a ti 295/2009)

En estos casos, si se determina que existe riesgo d

Aquí la situación es diferente. Y es que causado el derecho a la prestación extraordinaria de desempleo -suspensión de toda la jornada- antes de que se produzca el hecho causante de la prestación de RE/RLN sí estoy de acuerdo con que no nace el derecho a la protección del riesgo. Ahora bien, si el ERTE es de reducción de jornada, no habiendo previsión legal al respecto, y manteniendo la trabajadora su contrato a tiempo completo en vigor, la respuesta no es nuevamente la analogía y acudir al 32.2 RD -una cosa es la reducción de la jornada por ERTE y otra ser un auténtico trabajador a tiempo parcial-. Si nace el derecho a la prestación de riesgo, lo es en referencia a toda la jornada laboral.

¿Y qué dice la jurisprudencia? Pues su respuesta es completamente contraria a lo que establece la Circular de la DGOSS. Y así, STS 5783/2014 - ECLI: ES:TS:2014:5783 señala, con respecto al RE:

1. Se trata de una prestación que se introdujo en nuestro Ordenamiento Jurídico a raíz de la LO 3/2007, con el objetivo de mejorar la integración de la vida laboral de la mujer en el ámbito laboral y de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, de acuerdo con lo previsto en la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, de

aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

2. El artículo 31.4 del RD. 295/2009 de 6 de marzo, como el artículo 135 de la LGSS recogen de forma expresa las causas de extinción de la prestación, y entre ellas, en modo alguno se contempla la cesación de la actividad de la empresa. A tal efecto señala el artículo 32.3 del RD mencionado que las trabajadoras se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos del percibo del subsidio por riesgo durante el embarazo, aunque la empresa hubiera incumplido sus obligaciones.
3. No concurre causa legal alguna acreditada para entender finalizada la prestación por riesgo porque en definitiva persiste la imposibilidad de la trabajadora para incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (artículos 1135.2 LGSS y 26.3 LPRL), por lo que la prestación ha de mantenerse en tanto no concurra una causa legal de extinción de la misma.

Pues eso, si no hay extinción de la relación laboral no puede haber causa ni de extinción de las prestaciones RE/RLN ni mucho menos de suspensión por la vía analógica establecida por la DGOOS:

Esperemos que no sea necesario acudir a los juzgados.

9. Y, cómo cláusula de cierre, el Ingreso Mínimo Vital.

A la fecha de cierre de este artículo, mi intención era dar cuatro pinceladas sobre el Ingreso Mínimo Vital, pero desafortunadamente el Gobierno ha pospuesto la publicación de la norma que lo regulará. No obstante, añadir que en Catalunya ya se aprobó desde 2017 una iniciativa muy similar, aunque sin vocación de universalidad, la Renda Garantida de Ciutadania¹⁰ que, al menos, incide en paliar los efectos de la pobreza severa en nuestro territorio. Estaremos atentos a la nueva prestación y a su regulación.

10. Corolario

Finalizo. Es evidente que la avalancha de normativa de urgencia dictada por el ejecutivo nos ha sobrepasado a todos los operadores jurídicos, pero el trabajo de recopilación,

¹⁰ Miguel ARENAS, “Guía muy breve de acceso a la Renta Garantizada de Ciudadanía. Modelos de reclamación”, *Blog del autor*, 2020.

análisis y esquematización de los profesores Rojo y Beltrán, o más recientemente el suplemento de la revista “Ciudad del Trabajo” del magistrado Falguera, nos ha proporcionado, como se comenta en las redes sociales, el faro necesario para no perdernos en la oscuridad normativa. Pero como pasa casi siempre, los aspectos de Seguridad Social quedan a la sombra de la normativa laboral. Este trabajo solo tiene como objetivo haber arrojado un poco más de luz al respecto. Y, volviendo a mencionar al profesor Molina Navarrete, es cierto que hemos sufrido -que estamos sufriendo- un enorme “estrés legislativo”, pero, recordando como el anterior Gobierno del Presidente Rajoy abordó la anterior crisis económica, a base de recortes en prestaciones sociales, creo que es de recibo agradecer el esfuerzo del actual Ejecutivo en la configuración de prestaciones excepcionales a favor de la clase trabajadora. Eso sí, de la deuda del Estado que se está generando, ya hablaremos más adelante. Al menos, de momento, se evita que millones de trabajadores por cuenta ajena, empleadas del hogar y autónomos, lleguen a casa con “las manos vacías”.

11. Bibliografía

Miguel ARENAS, “Guía muy breve de acceso a la Renda Garantida de Ciutadania. Modelos de reclamación”, Blog del autor, 2018. Disponible en: <https://miguelonarenas.blogspot.com/>

Miguel ARENAS, “Contagio por COVID. ¿enfermedad profesional?”, Blog del autor, 2020. Disponible en: <https://miguelonarenas.blogspot.com/>

Ignasi BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia”, *IUSLabor*, nº 1, 2020.

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ, “Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19”, *Revista Ciudad del Trabajo*, 2020.

Cristóbal MOLINA NAVARRETE, “La COVID-19 y el arte de lo (jurídicamente) posible: del estrés legislativo al colapso interpretativo”, *CEF-LABORAL SOCIAL*, 2020.

Eduardo ROJO TORRECILLA, “Sobre la resolución de los conflictos laborales. A propósito de las secuelas de la crisis sanitaria y el debate sobre mecanismos alternativos de solución”, Blog del autor, 2020. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

Àlex TISMINETZKY FABRICANT “S’aplica la Llei de Prevenció de Riscos durant l’estat d’alarma?”, 2020. Disponible en <https://www.cronda.coop/BlogTismi/Noticies/S-aplica-la-Llei-de-Prevencio-de-Riscos-durant-l-estat-d-alarma>.