

Crónica  
Legislativa,  
Doctrina  
Judicial y  
Noticias  
Bibliográficas

MARÍA NIEVES MORENO VIDA  
CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
UNIVERSIDAD DE GRANADA  
MIEMBRO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

LABORUM



## 1. CRÓNICA LEGISLATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

### 1.1. UNIÓN EUROPEA

**-Dictamen del Banco Central Europeo de 8 de mayo de 2020 sobre una propuesta de reglamento relativo a la creación de un Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Mitigar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE) a raíz del brote de COVID-19 (CON/2020/14) (DOUE 08-06-2020, C 190/1).**

**-Declaración de la Comisión tras la presentación de la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo en lo que respecta a la prevención y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2 (DOUE 26-06-2020, C-212/18)**

La Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión de 3 de junio de 2020 ha modificado el anexo III de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos, así como la Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión.

En esta Declaración, la Comisión considera que, al incluir al SARS-CoV-2, el coronavirus causante de la COVID-19, en el anexo III de la Directiva 2000/54/CE sobre agentes biológicos, la Directiva (UE) 2020/739 mejora significativamente el nivel de protección existente, en particular en lo que se refiere a la protección de los trabajadores de primera línea.

La Comisión recuerda que, en lo que se refiere a la salud y la seguridad en el trabajo, la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo impone a todos los empresarios la obligación no negociable de llevar a cabo y mantener una evaluación de riesgos completa y actualizada, con arreglo a sus artículos 6 y 9. Ello implica que todos los riesgos en el lugar de trabajo, entre ellos la exposición al SARS-CoV-2, deben tenerse en cuenta y evaluarse conjuntamente, incluida su interacción con los riesgos psicosociales, biológicos, químicos y de otro tipo. En consecuencia, se adoptarán las medidas preventivas y de protección pertinentes, también en el caso específico de una posible exposición al SARS-CoV-2, y el empresario facilitará toda la información necesaria sobre todos los riesgos para la seguridad y la salud, así como sobre todas las medidas y actividades de protección y prevención que afecten tanto a la empresa y/o al establecimiento en general, como a cada tipo de puesto de trabajo y/o de función. Asimismo, se recuerda la gran importancia de una formación adecuada de los trabajadores que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2 y el derecho de cada trabajador a recibir dicha formación, en particular en forma de información e instrucciones específicas para su puesto de trabajo o función.

La Comisión llama la atención sobre las siguientes obligaciones específicas y rigurosas en materia de salud y seguridad, establecidas en la Directiva 2000/54/CE sobre agentes biológicos:

- el artículo 6, que incluye medidas detalladas para la reducción de riesgos, entre ellas medidas de protección colectivas e individuales, medidas de higiene, procedimientos de trabajo para evitar o minimizar la exposición, y la utilización de señales de aviso pertinentes;
- el artículo 8 sobre medidas de higiene y protección individual, que establece, entre otras cosas, el derecho de los trabajadores a disponer de trajes de protección apropiados o de otro tipo de trajes especiales adecuados;
- el artículo 9 sobre información y formación, que contempla el derecho de los trabajadores a recibir información clara, por ejemplo sobre los riesgos potenciales para la salud, las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición, las disposiciones en materia de higiene y la utilización de equipos de protección individual;

- el artículo 10, que obliga a los empresarios a dar instrucciones escritas y a colocar anuncios que contengan el procedimiento que habrá de seguirse en caso de accidente o incidente grave en el que intervenga la manipulación de un agente biológico, con independencia de su clasificación de grupo.

La Comisión confirma su determinación de velar por una aplicación estricta por parte de los Estados miembros, incluida la obligación de dar instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, en su caso, colocar anuncios, lo que incluirá, al menos, el procedimiento que habrá de seguirse en el caso de los trabajadores expuestos a este agente biológico. En estrecha cooperación con el Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Comisión promoverá, a nivel del lugar de trabajo, la inclusión en todos los casos de los procedimientos que deben seguirse como buenas prácticas en este ámbito y encargará también a la EU-OSHA que incluya estas buenas prácticas en la guía y la herramienta de evaluación de riesgos en línea conexas.

La Comisión destaca que, el hecho de que el SARS-CoV-2 se haya clasificado en el grupo de riesgo 3, al igual que el SARS-CoV-1 y el MERS, implica que, en términos materiales, estarán contemplados los derechos y obligaciones específicos y estrictos establecidos en los artículos 7, 11 y 13, en el artículo 14, apartado 4, y en los artículos 15 y 16. Entre ellos se incluye el derecho –y la obligación correspondiente– a un plan de urgencia, a una lista de los trabajadores expuestos (indicando el tipo de trabajo efectuado, los registros de las exposiciones, los accidentes y los incidentes), a la notificación previa a la autoridad competente de la utilización por primera vez, a la conservación de un historial médico durante un número determinado de años y a las medidas de contención indicadas en los anexos V y VI.

La Comisión hace hincapié además en que no hay ninguna diferencia en la protección de los trabajadores en función de la clasificación en el grupo 3 o en el grupo 4, aparte de los laboratorios o los procedimientos industriales que manejen y manipulen muestras del virus, por ejemplo para desarrollar o fabricar una vacuna, o los servicios de aislamiento en que se encuentren pacientes que estén o que se sospeche que están contaminados por el virus.

La Comisión subraya que las nuevas medidas ya están en vigor y que los Estados miembros deben incorporarlas a su ordenamiento jurídico nacional en un plazo máximo de cinco meses. Además, se evaluará la necesidad de modificar la Directiva sobre agentes biológicos tras las lecciones aprendidas en esta crisis sin precedentes, con vistas a una mejor preparación y planificación de la respuesta en todos los lugares de trabajo.

**-Decisión (UE) 2020/1076 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativa a la movilización del Fondo de Solidaridad de la Unión Europea para prestar asistencia a Portugal, España, Italia y Austria (DOUE 04-08-2020, L 253/1)**

**-Decisión (UE) 2020/1512 del Consejo de 13 de octubre de 2020 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOUE 19-10-2020, L 344/22)**

Se aprueban las orientaciones para la política de empleo de los Estados miembros, en las que junto a la actualización de las orientaciones aprobadas en años anteriores, se incorpora la adopción de medidas relacionadas con la situación de COVID-19 y dirigidas a afrontar a la situación de empleo de los Estados miembros. Así, se establecen como orientaciones para la política de empleo:

-Orientación n. 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Los Estados miembros deben promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleo de calidad. Para ello, deben reducir las trabas a las que se enfrentan las empresas para contratar mano de obra, impulsar el espíritu emprendedor responsable y el trabajo por cuenta propia auténtico, y, en particular, apoyar la creación y el crecimiento de microempresas y pequeñas y medianas empresas y el desarrollo de la economía social.

A la luz de las graves consecuencias económicas y sociales que ha generado la pandemia de COVID-19: deben establecerse regímenes de reducción del tiempo de trabajo y fórmulas similares para preservar el empleo; diseñar bien los incentivos a la contratación y las medidas de reciclaje profesional; desplazar la fiscalidad del trabajo a otras fuentes que favorezcan más el empleo y el crecimiento integrador; para establecer los salarios mínimos legales, deben garantizar una participación efectiva de los interlocutores sociales a fin de permitir una adaptación adecuada de los salarios a la evolución de la productividad y facilitar unos salarios justos; deben promover el diálogo social y la negociación colectiva con vistas a la fijación de los salarios.

-Orientación n. 6: Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias

Los Estados miembros deben adaptar sus sistemas de educación y formación e invertir en ellos con vistas a proporcionar una educación inclusiva y de alta calidad y acceso al aprendizaje digital; deben reforzar las disposiciones sobre los derechos individuales de formación y garantizar su transferibilidad durante las transiciones profesionales, incluido, en su caso, mediante cuentas individuales de aprendizaje; teniendo en cuenta los nuevos requisitos que plantean las sociedades digitales, ecológicas y en proceso de envejecimiento, deben dar mayor énfasis en sus sistemas de EFP al aprendizaje basado en el trabajo, por ejemplo, mediante una formación de aprendices eficaz y de calidad; deben ayudar a los adultos poco cualificados a mantener o desarrollar su empleabilidad a largo plazo; deben proporcionar a los desempleados y a las personas inactivas una asistencia eficaz, oportuna, coordinada e individualizada basada en el apoyo a la búsqueda de empleo, la formación, el reciclaje y el acceso a otros servicios de capacitación; deben apoyar la adaptación del entorno de trabajo de las personas con discapacidad; es preciso abordar la brecha salarial y de empleo entre hombres y mujeres.

-Orientación n. 7: Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social

Los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones; deben reducir y prevenir la segmentación de los mercados laborales, luchar contra el trabajo no declarado y los falsos autónomos, y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido; fomentar el uso de fórmulas de trabajo flexibles, como el teletrabajo, para mantener los puestos de trabajo y la producción en el contexto de la crisis de la COVID-19; deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, también en el caso de los trabajadores de plataformas y mediante la lucha contra la utilización abusiva de contratos atípicos; debe garantizarse el acceso a una resolución de litigios efectiva e imparcial, y, en caso de despido injustificado, el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada; deben reforzar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo; deben intentar disponer de unos servicios públicos de empleo más eficaces y eficientes; deben facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable; aunque cabe considerar una relajación temporal de los requisitos de admisibilidad y una ampliación de la duración de las prestaciones por desempleo para mitigar el impacto de la COVID-19, estas prestaciones no deben desincentivar un retorno rápido al trabajo y deben ir acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo.

-Orientación n. 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza

Los Estados miembros deben favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos, instaurando medidas eficaces para luchar contra todas las formas de discriminación, y promover la igualdad de oportunidades para todos, y en particular de los grupos infrarrepresentados en el mercado laboral, prestando la debida atención a la dimensión regional y territorial.

Deben garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo, la protección social, la salud y los cuidados de larga duración, la educación y el acceso a bienes y servicios; deben modernizar los

sistemas de protección social con el fin de ofrecer protección social adecuada, eficaz, eficiente y sostenible para todos, a lo largo de todas las etapas de la vida; deben llevar a cabo la modernización de los sistemas de protección social, que debe tener también como objetivo mejorar su resiliencia frente a desafíos polifacéticos, como los que ha planteado el brote de COVID-19; los sistemas de protección social deben garantizar unas prestaciones de renta mínima adecuadas para toda persona que carezca de recursos suficientes y promover la inclusión social, entre otras cosas mediante la prestación de servicios sociales específicos; deben garantizar el acceso a una vivienda social adecuada o ayudas a la vivienda pertinentes y hacer frente a la pobreza energética; deben velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles; las reformas de las pensiones deben apoyarse en políticas destinadas a reducir la brecha de género en las pensiones y en medidas que amplíen la vida laboral, como el aumento de la edad efectiva de jubilación, y han de enmarcarse en estrategias de envejecimiento activo.

## 1.2. CRISIS SANITARIA. COVID-19

### **-Real Decreto-ley 25/2020, de 4 de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo (BOE 06-07-2020)**

Se establecen medidas de apoyo para la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística (Disp. Adic. 4ª).

Se incorporan nuevas reglas referidas a la información y comunicación de las resoluciones de las prestaciones del ingreso mínimo vital (Disp. Final 5ª).

### **-Real Decreto-ley 26/2020, de 7 de julio, de medidas de reactivación económica para hacer frente al impacto del COVID-19 en los ámbitos de transportes y vivienda (BOE 08-07-2020)**

Esta norma se ocupa, detenidamente, de establecer medidas de gestión de pasajeros y del personal de aviación en relación a la pandemia COVID-19 (Capítulo II); medidas en el sector del transporte marítimo (capítulo III), ferroviario (capítulo IV), transporte por carretera (Capítulo V). También recoge un conjunto de medidas económicas y sociales en el ámbito de la vivienda, que permitan garantizar la protección de las familias y de colectivos vulnerables (Capítulo VI).

Al ámbito laboral se refiere la disposición final duodécima, por la que se modifica el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. El art. 7 de esta norma establece que, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, los titulares de las empresas o, en su caso, los directores de centros y entidades deberán adoptar una serie de medidas para la protección de las personas trabajadoras y la prevención del contagio en los centros de trabajo. Pues bien, aun tratándose de medidas de salud pública, para garantizar la eficacia de las mismas y su cumplimiento, en esta Disp. Final 12ª se habilita a los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los Subinspectores Laborales, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, vigilen, requieran y, en su caso, extiendan actas de infracción, en relación con el cumplimiento de las obligaciones exigibles en materia de higiene en los centros de trabajo, de protección personal de las personas trabajadoras y de adaptación de las condiciones de trabajo, la organización de los turnos o la ordenación de los puestos de trabajo y el uso de las zonas comunes.

### **-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 (BOE 27-06-2020) Correc. de error: (BOE 16-07-2020)**

Las principales medidas, que adopta el RD-ley 24/2020 para el mantenimiento y defensa del empleo, son las siguientes:

- a) Se amplía la duración de los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre.
- b) Se agiliza la transformación del ERTE por causas de fuerza mayor en ERTE por causas objetivas
- c) Se mantiene el régimen de acceso a prestación por desempleo
- d) Se mantienen el régimen de exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social, incentivando la reincorporación de trabajadores
- e) Se establecen ayudas por cese de actividad a los autónomos.

**-Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales (BOE 05-08-2020)**

Este Real Decreto-ley se refiere a la aplicación de la regla especial del destino del superávit de las entidades locales para financiar inversiones financieramente sostenibles, a actuaciones relativas al remanente de tesorería para financiar determinados gastos en sectores de especial relevancia social, derivados de la crisis sanitaria, a la autorización de crédito extraordinarios para la recuperación económica y social y para hacer frente al déficit extraordinario del transporte público.

Pero además de ello, en este Real Decreto-ley se prorroga la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo, de las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2, hasta que las autoridades sanitarias decreten el levantamiento de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a esta crisis sanitaria (Disp. Adic.8ª RDL 27/2020).

La consideración como contingencia profesional derivada de accidente 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 se estableció en el art. 9 del 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.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo 9, se estableció que esta medida tendría lugar con respecto 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, siendo por tanto la fecha de finalización del reconocimiento de esta contingencia, el mes de julio de 2020. Ante la finalización de la vigencia de esta medida, se hace preciso prorrogarla.

**-Resolución de 25 de septiembre de 2020, del Instituto Social de la Marina, sobre las prórrogas otorgadas a la validez de los certificados preceptivos para el sector marítimo-pesquero, con motivo del COVID-19 (BOE 29-09-2020)**

Se considerará prorrogada hasta el día 31 de diciembre de 2020 la validez de los certificados de formación sanitaria específica, salvo que la prórroga de seis meses que se hubiera aplicado como consecuencia de las medidas adoptadas por el COVID-19 venciera con anterioridad a dicha fecha, en cuyo caso no cabrá una nueva prórroga.

Se deroga la Resolución de 21 de abril de 2020, del Instituto Social de la Marina, por la que se actualizan determinadas medidas, con motivo del COVID-19, en relación con las prestaciones y servicios específicos para el sector marítimo-pesquero, publicada en el BOE de 23 de abril de 2020 (núm. 113)

**-Resolución de 25 de septiembre de 2020, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se amplían, como consecuencia de la situación de crisis sanitaria**

**ocasionada por el COVID-19, las actividades preventivas de la Seguridad Social previstas en la Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2019 (BOE 29-09-2020)**

Se modifica el plan general de actividades preventivas a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

**-Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (BOE 30-09-2020)**

Se incorpora un nuevo artículo, 47 bis, en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que se incorpora el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Además, se establecen medidas de contratación excepcional de personal facultativo y no facultativo (art. 2 RDLey 29/2020) y se modifica el art. 22. 1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Estas medidas serán de aplicación por un plazo inicial de doce meses a partir de su entrada en vigor, pudiendo ser prorrogadas por decisión de la persona titular del Ministerio de Sanidad por sucesivos periodos de tres meses o inferiores en función de las necesidades organizativas y asistenciales derivadas de la evolución de la crisis sanitaria.

**- Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE 30-09-2020)**

El RDLey 30/2020 recoge el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (Título I). Entre otras se incorporan las siguientes medidas sociales en defensa del empleo:

-Se establece la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Se prevé la prórroga automática hasta el 31 de enero de 2021 de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

-Se desarrollan previsiones específicas respecto de aquellas medidas temporales de regulación de empleo –suspensiones y reducciones– vinculadas de manera directa con impedimentos de la actividad, o con limitaciones en el desarrollo de la actividad normalizada de las empresas, cualquiera que sea el sector al que pertenezcan y causadas por nuevas medidas de restricción o contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras, en el primer caso, o que sean consecuencia de decisiones y medidas adoptadas por autoridades españolas, en el segundo. Se incluye medidas específicas en materia de cotización consistentes en diferentes porcentajes de exoneración en las cuotas a la Seguridad Social.

-Se prorroga la aplicación del art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados con la COVID-19 e iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto, con idéntico alcance y régimen jurídico que el previsto en el artículo 2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, con la única especialidad de la prórroga de los expedientes que finalicen a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, y añade la posibilidad de prorrogar estos expedientes siempre que exista acuerdo para ello en el periodo de consultas.

-Se reiteran los límites en relación con el reparto de beneficios y la exigencia de transparencia fiscal ya recogidos en el artículo 5 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio,

aplicándolos a las empresas incluidas dentro de de los supuestos de prórroga de los expedientes de regulación de empleo ex art. 22 RDL 8/2020 (art. 4).

- Se prevén medidas de apoyo a los trabajadores autónomos. En concreto, se prevé la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación del virus COVID-19 y para aquellos trabajadores autónomos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en la disposición adicional cuarta de este real decreto-ley o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

- Se recogen un conjunto de medidas extraordinarias para la protección por desempleo de las personas trabajadoras, incluida la prestación extraordinaria por fin de campaña para personas con contrato fijo discontinuo, personas incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo, compatibilidad de las prestaciones y compensación económica en determinados supuestos de trabajo tiempo parcial.

-Se prorroga expresamente la vigencia de aquellos expedientes autorizados de conformidad con la disposición adicional 1.ª 2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y de protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

-Además, se modifica el régimen jurídico del ingreso mínimo vital (Disp. Final 5ª)

**-Real Decreto-ley 32/2020, de 3 de noviembre, por el que se aprueban medidas sociales complementarias para la protección por desempleo y de apoyo al sector cultural (BOE 04-11-2020)**

En el marco de las medidas sociales aprobadas en materia de protección por desempleo, con la finalidad de paliar los efectos de la disminución de ingresos debida a la pérdida temporal o definitiva de la ocupación como consecuencia de las circunstancias derivadas de la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, se centra este RD-Ley, por una parte, en aquellos trabajadores que durante el estado de alarma y, con posterioridad, se encontraban percibiendo las prestaciones por desempleo y las han agotado sin tener acceso a otras ayudas y sin tener, siquiera, la posibilidad de buscar trabajo y de incorporarse al mundo laboral, tanto por las restricciones impuestas para hacer frente a la emergencia sanitaria durante el estado de alarma como, posteriormente, por la propia paralización de la actividad en determinados sectores que se están encontrando con grandes dificultades para reincorporar a los trabajadores de su plantilla que se encuentran con los contratos suspendidos.

Como resultado del proceso de diálogo social, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas han llegado a un acuerdo para desarrollar un *SUBSIDIO ESPECIAL POR DESEMPLEO*, de naturaleza extraordinaria, que garantice la adecuada cobertura de estas situaciones y que se recoge en este real decreto-ley (Capítulo I):

-Se establece un subsidio especial por desempleo con el carácter de prestación económica, de naturaleza extraordinaria, incluida dentro de la acción protectora por desempleo del Sistema de la Seguridad Social, destinado a las personas que cumplan los requisitos establecidos.

-Podrán ser beneficiarias de este subsidio especial por desempleo las personas que, en la fecha de la solicitud, cumplan los siguientes requisitos:

- a) Haber extinguido por agotamiento, entre el 14 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020, ambos inclusive, alguna de las siguientes prestaciones: la prestación por desempleo, de nivel contributivo, regulada en el capítulo II del título III LGSS; el

subsidio por desempleo en cualquiera de las modalidades reguladas en el capítulo III del título III LGSS; el subsidio extraordinario por desempleo regulado en la disposición adicional vigésima séptima LGSS; las ayudas económicas vinculadas al Programa de renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado en el RD 1369/2006, de 24 de noviembre.

- b) Estar en desempleo total e inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo.
- c) Carecer del derecho a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial regulada en el título III LGSS o a cualquiera de las ayudas o prestaciones antes enumeradas. No obstante, quienes estuvieran cumpliendo el mes de espera de acceso al subsidio de agotamiento de la prestación contributiva, de acuerdo con lo establecido en el art. 274.1 LGSS, podrán acceder al subsidio regulado en este artículo y posteriormente, de forma extemporánea, al subsidio de agotamiento, aplicándose en ese momento las reglas de consumo de días.
- d) No ser beneficiarios de renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayuda análoga concedida por cualquier Administración Pública.
- e) En caso de haber trabajado por cuenta ajena tras la extinción del último derecho reconocido, haber cesado en dicho trabajo con situación legal de desempleo.
- f) No tener cumplida la edad que se exija para acceder a la pensión de jubilación, en sus modalidades contributiva o no contributiva.

-Para acceder al subsidio especial no será exigible cumplir el plazo de espera de un mes ni acreditar la carencia de rentas ni la existencia de responsabilidades familiares regulados en los artículos 274.1 y 275, respectivamente, LGSS.

-La gestión del subsidio especial corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal como entidad gestora de las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo.

-La solicitud del subsidio especial por desempleo, que implicará la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 LGSS, podrá presentarse a partir del día siguiente a la fecha de entrada en vigor de este RDL y hasta el día 30 de noviembre de 2020 inclusive. Las solicitudes presentadas pasado dicho plazo serán denegadas

Por otra parte, el sector cultural se ha visto especialmente afectado por la crisis desde el comienzo de la pandemia, lo que motivó la implementación de medidas extraordinarias, específicas para este ámbito (RD-ley 17/2020, de 5 de mayo; Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo). Entre ellas, destacaba el establecimiento de un acceso extraordinario a la prestación por desempleo para artistas en espectáculos públicos, al ser un colectivo especialmente vulnerable en las circunstancias concurrentes, dado que, por la intermitencia que caracteriza a la actividad artística, no alcanzan a reunir ordinariamente los requisitos para tener acceso a la prestación por desempleo conforme al régimen general. La duración de la prestación por desempleo prevista en el RD-ley 17/2020 era de 120 o 180 días, en función de los días de actividad en el año anterior a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. En el momento actual, y ante la finalización del periodo de prestación reconocido, es necesario asegurar la protección de estos trabajadores, indispensables para hacer efectiva la obligación de los poderes públicos de garantizar el acceso de todos los ciudadanos a la cultura. Por ello, con carácter excepcional, se establece que los artistas en espectáculos públicos que tuvieran derecho al acceso extraordinario a las prestaciones económicas por desempleo, en los términos previstos en el artículo 2 del RD-ley 17/2020, de 5 de mayo, podrán continuar percibiéndolas hasta el 31 de enero de 2021 (art. 2).

Igualmente, se debe hacer efectiva la protección de otros colectivos que, también por las peculiaridades del desempeño ordinario de su profesión, tienen dificultades para acogerse a los mecanismos generales de cobertura, como es el caso de personas trabajadoras que prestan servicios técnicos indispensables para que los espectáculos y actividades culturales tengan lugar y que participan de la misma intermitencia y falta de continuidad propia de los artistas. Por ello, no pueden acceder tampoco a las prestaciones ordinarias de desempleo, debiendo articularse un mecanismo que haga posible su percepción. Lo mismo ocurre respecto a los profesionales taurinos.

Por ello, en el artículo 3, se establece un subsidio excepcional por desempleo para el personal técnico y auxiliar del sector de la cultura, del que se podrán beneficiar esta colectividad de personas trabajadoras por cuenta ajena. Para reconocer este subsidio se atiende, entre otros requisitos, a los sectores de actividad en los que se hubiera prestado servicios, en función del código CNAE, y al periodo de ocupación cotizada desde el 1 de agosto de 2019, exigiéndose un mínimo de 35 días en el Régimen General la Seguridad Social. En este caso, la duración es de tres meses.

El artículo 4 habilita, asimismo, también de forma extraordinaria, el acceso a la prestación contributiva por desempleo y hasta el 31 de enero de 2021, a profesionales taurinos que lo soliciten y que, con fecha 31 de diciembre de 2019, figurasen en el censo de activos a que se refiere el artículo 13.2.a) del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre. A los efectos de cumplir los requisitos del artículo 266 LGSS, se les reconocerá estar en situación legal de desempleo, así como tener cubierto el período mínimo de cotización.

Por su parte, la disposición adicional primera elimina la necesidad de acreditar la búsqueda activa de empleo mientras se mantenga el estancamiento en algunos sectores de la de actividad económica y empresarial, y continúen vigentes los procedimientos de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivados de la COVID-19, dada la enorme dificultad para que las empresas incorporen nuevo personal a su plantilla, de modo que deje de exigirse temporalmente este requisito previsto para el acceso a la renta activa de inserción o al subsidio extraordinario de desempleo.

La disposición adicional segunda responde a la necesidad de adaptar la duración del subsidio por desempleo de las personas trabajadoras de carácter fijodiscontinuo a las peculiaridades en que se desenvuelve su actividad y a las circunstancias derivadas de la COVID-19; de forma que, a los exclusivos efectos de determinar su duración, se entenderán como cotizados los periodos que, de no haber sido por la pandemia, hubieran sido de actividad, incluyendo por tanto aquellos durante los cuales percibieron protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial.

La disposición transitoria única establece el régimen aplicable a las solicitudes de prestaciones por desempleo que, a la entrada en vigor de este RD-ley, ya hubieran sido formuladas o resueltas favorablemente al amparo del artículo 2 del RD-ley 17/2020, de 5 de mayo.

Finalmente, la disposición final primera incorpora una modificación en el artículo 2 del RD-ley 30/2020, de 29 de septiembre, relativa a los expedientes temporales de empleo por impedimento o limitaciones de actividades y a su autorización conforme a lo previsto en el artículo 47.3 ET.

**-Real Decreto 969/2020, de 10 de noviembre, por el que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria, para el primer tramo del ejercicio 2020, de ayudas por la paralización temporal de la flota a los pescadores con un procedimiento de suspensión de los contratos o reducción de jornada como consecuencia del COVID-19 y por el que se modifica el Real Decreto 703/2020, de 28 de julio (BOE 17 de noviembre de 2020)**

Con esta norma se trata de atender a las necesidades detectadas en los pescadores cuya actividad se haya paralizado y se haya tramitado un procedimiento de suspensión de los contratos o reducción de jornada regulados en el art. 47 ET, que se gestionarán por el Instituto Social de la Marina y se pagarán a través de la caja pagadora central de la TGSS previa propuesta de pago centralizada por dicho Instituto.

Podrán beneficiarse de estas ayudas los pescadores españoles, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, y las personas extranjeras que cuenten con autorizaciones de residencia y trabajo en vigor, embarcados en buques pesqueros españoles de cualquier modalidad de pesca y con puerto base en cualquiera de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, autorizados por la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y que estén afectados por paralización temporal de la actividad pesquera como consecuencia del brote del COVID-19, cuando se haya tramitado un procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, y que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en este real decreto.

También podrán beneficiarse de estas ayudas los armadores o titulares que sean personas autónomas enroladas a bordo de la embarcación que cumplan los requisitos exigidos para su obtención.

Los pescadores tendrán derecho a optar a la ayuda por estar incluidos en el rol del buque afectado por la paralización temporal y cumplir con los demás requisitos establecidos.

Los requisitos para la obtención de las ayudas son los siguientes:

- a) Estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, no ser deudores por resolución de procedencia de reintegro y no haber sido inhabilitados por sentencia firme para obtener subvenciones.
- b) Deberán figurar enrolados, en el momento de sobrevenir el cese temporal de las actividades pesqueras como consecuencia del brote de COVID-19, a bordo de alguno de los buques pesqueros españoles afectados por la paralización temporal de la actividad pesquera incluidos en la relación certificada al efecto por el armador de estar incluido en el rol de la embarcación.
- c) Deberán encontrarse en la situación de alta en la Seguridad Social en el momento de inicio del cese temporal y continuar con dicha situación manteniendo ininterrumpida la relación laboral con la empresa armadora de la embarcación en la que se encontraban enrolados en el momento de sobrevenir el cese temporal de las actividades pesqueras como consecuencia del brote de COVID-19, durante la parada.
- d) Deberán tener un periodo de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar de, al menos, doce meses a lo largo de su vida laboral.

Dichos pescadores tendrán que haber trabajado a bordo de un buque pesquero español afectado por la paralización temporal al menos 120 días, durante los dos años civiles anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Cuando un pescador haya comenzado a trabajar a bordo de un buque pesquero español afectado por la paralización, menos de dos años antes de la fecha de presentación de la solicitud, se calcularán los días mínimos de trabajo requeridos para dicho pescador como la proporción de 120 días en los dos últimos años civiles, de modo que los días de trabajo exigidos para el cumplimiento de este requisito serán los días resultantes de dividir entre 6 los días en que haya estado en alta en la Seguridad Social en dicho buque hasta el día anterior al inicio del período de solicitud previsto en la correspondiente convocatoria.

También podrán percibir las ayudas los pescadores que, manteniendo ininterrumpida su relación laboral con la empresa, no figuren enrolados en el momento de la paralización a consecuencia de incapacidad temporal, permisos retribuidos, vacaciones, excedencia o expectativa de embarque, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, siempre y cuando cumplan los demás requisitos establecidos en el apartado anterior y quede acreditado el cese en esa situación a lo largo del periodo de tiempo de duración de la parada.

Las ayudas para los pescadores son incompatibles con el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena de la persona beneficiaria durante el periodo de derecho de las ayudas y con el percibo de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

El importe máximo de la ayuda a la paralización temporal de la actividad pesquera para los pescadores se calculará multiplicando 50 euros por el número de días de parada a que tengan derecho:

$$\text{Ayuda pescadores} = \text{Ddd (días de derecho)} \times 50 \text{ euros}$$

El número máximo de días subvencionables no será mayor al número máximo de días laborables a efectos pesqueros en el periodo de parada del buque comprendido entre el 16 de marzo de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, en función del periodo consignado en la convocatoria. En el caso de los tripulantes que hayan percibido prestaciones por desempleo, prestación por cese de actividad o prestación extraordinaria por cese de actividad los días de ayuda se podrán reconocer consecutivos para poder hacer las regularizaciones que correspondan.

**- Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria (BOE 18-11-2020)**

Las medidas de distanciamiento físico y las limitaciones a la movilidad, necesarias y efectivas para controlar la transmisión del COVID-19, están teniendo un enorme impacto en la actividad productiva, con una reducción muy significativa en los ingresos percibidos por empresas y autónomos. Esta situación ha incrementado las necesidades de liquidez de autónomos y empresas, que han sido cubiertas, en gran medida, por las líneas de avales puestas a su disposición por el Gobierno.

El plazo establecido en un principio para la concesión de esos avales finalizaba el 31 de diciembre de 2020, de acuerdo con lo establecido inicialmente en la normativa de la Unión Europea en materia de Ayudas de Estado. Sin embargo, la Unión Europea ha ampliado el plazo de disponibilidad de los avales liberados al amparo del Marco Temporal de Ayudas de Estado hasta el 30 de junio de 2021. En consecuencia, mediante este Real Decreto-ley, se establece la misma fecha de 30 de junio de 2021 como límite para la concesión de avales públicos para atender las necesidades de liquidez de autónomos y empresas, modificando así lo previsto en los artículos 29 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, y artículo 1 del RD-ley 25/2020, de 3 de julio.

Asimismo, se prevén medidas relativas al sector energético (Cap. II) y en materia tributaria (Cap. III). Se introducen medidas que incentiven el desarrollo de los mercados de financiación alternativa y en particular de los mercados de PYME en expansión.

Además, con este Real Decreto-ley se prorrogan algunas de las medidas adoptadas por la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, que se considera necesario conservar con el objetivo de mantener la continuidad económica de las empresas, profesionales y autónomos que sufren dificultades económicas derivadas de la excepcional situación ocasionada por la pandemia o que, con anterioridad a la crisis del COVID-19, venían cumpliendo regularmente sus obligaciones económicas, así como las derivadas de un convenio, de un acuerdo extrajudicial de pagos o de un acuerdo de refinanciación. De esta manera:

-por un lado, se amplía a 14 de marzo de 2021 la suspensión del deber de solicitar la declaración del concurso de acreedores, así como la obligación del juez de admitir a trámite las solicitudes de concurso necesario presentadas por los acreedores.

-también, se amplía el alcance temporal de las medidas de inadmisión a trámite de una declaración de incumplimiento de acuerdo de refinanciación, de convenio o de acuerdo extrajudicial de pagos, siempre condicionadas a la renegociación de un nuevo acuerdo o convenio.

Este régimen, que se encontraba vigente para las solicitudes de incumplimiento presentadas hasta 31 de octubre, sigue aplicándose en sus mismos términos. Lo que establece este Real Decreto-ley es la posibilidad de aplicarlo a las solicitudes de declaración de incumplimiento que se presenten entre el 31 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

### **1.3. SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL**

**-Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifican el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (BOE 07-08-2020)**

**-Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifican el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras (BOE 07-08-2020)**

**-Orden ISM/888/2020, de 22 de septiembre, por la que se regula la modalidad de pago a cuenta de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, prevista en el artículo 56.3 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, durante los años 2020 y 2021 (BOE 25-09-2020)**

Se regula la modalidad de pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta prevista en el artículo 56.3 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, consistente en la realización de entregas parciales periódicas, a cuenta de aquellas, regularizándose posteriormente bien de forma anual o bien en el momento en que se extinga la obligación de cotizar, de producirse esta antes del transcurso de ese periodo anual.

La Orden entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2021, fecha a partir de la cual será de plena aplicación a estas administraciones públicas el sistema de pago previsto en el artículo 56.1 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

**-Resolución de 13 de octubre de 2020, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2019 (BOE 26-10-2020)**

**-Resolución de 27 de octubre de 2020, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2019 (BOE 10-11-2020). Correc de error: (BOE 12-11-2020)**

**-Personas en situación de dependencia.- Resolución de 27 de octubre de 2020, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, que modifica parcialmente el Acuerdo de 27 de noviembre de 2008, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 18-11-2020)**

**-Orden ISM/1080/2020, de 20 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2020 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social (BOE 21-11-2020)**

### **1.4. RELACIONES DE TRABAJO**

**-Despido por faltas objetivas.- Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto**

**refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 16-07-2020)**

Se deroga el apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Disposición derogatoria única.

Se deroga el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**- Real Decreto 787/2020, de 1 de septiembre, por el que se modifican el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, por el que se regulan la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal y el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 02-09-2020)**

**- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. “Teletrabajo” (BOE 23-09-2020)**

Esta norma es fruto de la concertación social, que culminó con el Acuerdo de Trabajo a Distancia. El Real Decreto Ley 28/2020 tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia y el establecimiento de los derechos y garantías de los trabajadores por cuenta ajena ex art.1.1 ET, que realizan esta modalidad de trabajo.

Se trata de una regulación básica que se complementará con la negociación colectiva en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios. Esta regulación básica desarrolla tres aspectos mínimos que ya aparecen recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y en otras normas comunitarias y nacionales:

*1º. Definición:*

Supera el concepto del art. 13 ET, estableciendo como aspecto relevante su *carácter regular* pero garantizando la necesaria flexibilidad en su uso y proporcionando seguridad jurídica. Así, las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 ET que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El RDL define los diferentes modelos de trabajo a distancia: “Trabajo a distancia”: aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular" y “Teletrabajo”: aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Frente a estas dos modalidades, se ofrece la definición de “trabajo presencial”, que es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

*2º. Carácter voluntario.*

Se establece su carácter voluntario para el trabajador y para la empresa, debiendo adoptarse un acuerdo por escrito. De este modo, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de organización y dirección empresariales, ni de la figura de la

modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

Se establecen ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos:

- menores: por exigencias de la normativa existente (arts. 6.2 ET y 27 LPRL) se establecen limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los acuerdos de trabajo a distancia. De este modo, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo el 50 por 100 de prestación presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica.
- contratos formativos: se exigen cautelas y limitaciones para garantizar el cumplimiento de su objeto, la práctica profesional o la obtención de cualificación profesional.

### 3º. *Condiciones de trabajo:*

Los trabajadores a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a los trabajadores comparables que trabajen o trabajasen en los locales de la empresa.

El teletrabajo no puede suponer cambio en el estatus jurídico del trabajador, ni puede constituir causa justificativa por sí misma para modificar condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo.

Teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, el real decreto-ley recoge aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección: la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la identidad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional, la instalación de medios de control y vigilancia, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, las limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora, la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro, la vinculación necesaria a un centro de trabajo, etc.

Así, la norma regula los derechos de las personas trabajadoras a distancia (formación y promoción profesional); derechos de contenido económico (dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, abono y compensación de gastos (arts. 9-12); los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derecho al horario flexible en los términos del acuerdo, y derecho al registro horario adecuado; los derechos a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores a distancia, así como también se incluyen los derechos relacionados con el uso de los medios digitales (derecho a la intimidad y a la protección de datos, derecho a la desconexión digital).

Asimismo, se establecen en la medida precisa las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

También se establece el papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, respecto a la definición de las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

*- Régimen transitorio y otros aspectos*

Las disposiciones transitorias segunda y tercera, que también provienen del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevén, respectivamente, un régimen transitorio:

- respecto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, hasta que se apruebe la normativa prevista en la disposición adicional segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley
- régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

La Disp. Final 1ª modifica la LISOS para introducir la infracción referida al incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia.

La Disp. Final 2ª introduce el nuevo art. 138 bis LRJS, estableciendo un procedimiento judicial especial aplicable a las reclamaciones relacionadas con el derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

La Disp. Final 3ª modifica los arts. 13, 23.1,a) y 37.8 ET.

*- Modificaciones en el régimen jurídico del ingreso mínimo vital:*

La Disp. Final 11ª del RDLEY 28/2020 introduce modificaciones en el régimen jurídico del ingreso mínimo vital, para agilizar el proceso de acceso a esta prestación:

- Se aumentan las competencias del INSS para llevar a cabo el reconocimiento de oficio de la prestación económica transitoria de ingreso mínimo vital durante 2020 y se habilita la base de coordinación padronal del INE para la confirmación de las solicitudes cuando coincidan los datos aportados por el solicitante de la prestación.
- -El certificado de empadronamiento no requerirá el consentimiento de las personas empadronadas en el mismo domicilio que el solicitante-
- -Se contempla una fase previa de admisión vinculada exclusivamente a la situación de vulnerabilidad económica.
- -Se suprime el requisito de ser demandante de empleo, que pasa a configurarse como una obligación de los beneficiarios sin perjuicio de la previsión de excepciones.
- -Ante la complejidad en la tramitación de la prestación, y en aras de garantizar el acceso a la protección, se modifica la Disposición transitoria segunda para ampliar el periodo de efecto retroactivo allí previsto. Así, las solicitudes que se hubieran presentado antes del 1 de enero de 2021 verán, en su caso, reconocida la prestación con efectos del 1 de junio del presente año.

- *Otras cuestiones:*

Se establece, de nuevo, la consideración excepcional como situación asimilada a AT de los períodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencias del virus COVID-19 (Disp. Final 10ª RDL 28/2020).

Por último, también se prevé la prórroga del Plan MECUIDA hasta el 31 de enero de 2021 (Disp. Adic. tercera RDL 28/2020).

**-Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14-10-2020)**

El Real Decreto 901/2020 desarrolla aspectos relevantes de los planes de igualdad tales como su diagnóstico, procedimiento de negociación (capítulo II), contenido, auditoría salariales (arts. 7 y 8), vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (art. 9), así como su registro.

El RD 901/2020 entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE. No obstante, los planes de igualdad vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este RD previo proceso negociador.

**-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14-10-2020)**

El Real Decreto 902/2020 concreta el alcance de nuevas obligaciones empresariales, dentro del marco del principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, y lo refiere a cuestiones tales como: el registro retributivo (art. 5), el sometimiento a una auditoría retributiva (art. 7 y 8) y/o a una valoración de puestos de trabajo (art. 9)

El cumplimiento de estas obligaciones vendrá determinada por el número de trabajadores de la empresa. En todo caso, el contenido del RD 902/2020 entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, y en algunos, casos, estas exigencias se extienden otro seis meses más.

**-Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se modifica el modelo de solicitud de prestaciones establecidas en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 23-11-2020)**

**-Orden TES/1180/2020, de 4 de diciembre, por la que se adapta en función del progreso técnico el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (BOE 10-12-2020)**

La Comisión Europea teniendo en cuenta los datos epidemiológicos y clínicos actualmente disponibles sobre las características del virus, como sus mecanismos de transmisión, sus características clínicas y los factores de riesgo de infección, consideró que el SARS-CoV-2 debía añadirse con carácter urgente al anexo III de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, a fin de garantizar una protección continua y adecuada de la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo. Este ha sido el origen de la aprobación de la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, por la que se modifica el anexo III de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos, así como la Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión.

Todo ello, y con el objetivo de proteger la salud de los trabajadores, implica la necesidad de transponer la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, y, parcialmente, la

Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, lo que se lleva a cabo mediante esta orden de adaptación al progreso técnico del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, en que se ha optado por incluir en la orden, además, aquellas disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1833 de la Comisión, de 24 de octubre de 2019, cuya transposición aún no se ha llevado a cabo, pero que afectan, dentro de los virus, a la familia «Coronaviridae».

### 1.5. OTRAS NORMAS

#### **-Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia (BOE 19-9-2020)**

Introduce importantes mejoras respecto del Real Decreto-ley 16/2020, adaptando las medidas previstas en el mismo, ampliando en algunos casos los plazos para su aplicación e introduciendo nuevos aspectos en las mismas.

Se incluyen medidas de carácter organizativo para garantizar la distancia de seguridad en el desarrollo de las vistas y audiencias públicas, salvaguardando en determinados casos la presencialidad del investigado o acusado en el ámbito penal o las exploraciones médico forenses, y se fomentan medidas para incorporar las nuevas tecnologías a las actuaciones procesales y, en general, a las relaciones de los ciudadanos y ciudadanas con la Administración de Justicia, que eviten, en la medida de lo posible, excesivas concentraciones en las sedes judiciales.

El Capítulo I regula las medidas de carácter procesal para establecer la tramitación preferente de determinados procedimientos en el orden social, civil y contencioso-administrativo directamente surgidos de la crisis sanitaria por la COVID-19, así como de aquellos que se han visto afectados por las consecuencias de la misma. En el Capítulo II se incluyen medidas en el ámbito concursal y societario. El Capítulo III regula medidas de carácter organizativo y tecnológico destinadas a seguir afrontando las consecuencias que ha tenido la crisis sobre la Administración de Justicia y ampliar la aplicación temporal de las mismas hasta el 20 de junio de 2021.

Además, se modifica y amplía la *vacatio legis* de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, hasta el 30 de abril de 2021. Se introduce una mejora técnica en la modificación del artículo 159.4, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, aprobada por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Se amplía la posibilidad de disponibilidad de planes de pensiones para los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los casos en que, sin cesar en su actividad, hayan tenido una reducción de, al menos, el 75 por ciento en su facturación como consecuencia de la situación de crisis sanitaria. Y se amplían los plazos establecidos en los artículos 4 y 8 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, para que el arrendatario de vivienda habitual pueda realizar la solicitud de aplazamiento temporal y extraordinario del pago de la renta.

### 1.6. CRITERIOS TÉCNICOS

-Criterio técnico nº 103/2020 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativas a la habilitación contenida en el RD-Ley 21/2020, de 9 de junio, en relación a las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 en los centros de trabajo

**-Nota informativa de la ITSS sobre la tramitación de los ERTES por fuerza mayor.-El Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha publicado una Nota Informativa con pautas orientativas en relación a la suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor en la aplicación de la Disp. Adicional Primera 2 del RDL 24/2020 de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.**

**-Criterio Técnico de la ITSS sobre las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria.- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha publicado el**

**Criterio Técnico nº 103/2020 sobre la habilitación contenida en el Real Decreto-Ley (RDL) 21/2020, de 9 de junio, en relación con las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 en los centros de trabajo.**

## **2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL**

- I. Configuración jurídica general del Sistema de Seguridad Social (Sistema de Fuentes y Estructura Básica del Sistema Normativo). Coordinación comunitaria de la Seguridad Social
- II. Ámbito Subjetivo de aplicación de la Seguridad Social
- III. Gestión de la Seguridad Social
  - IV. Actos de encuadramiento o de inmatriculación (inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores)
- V. Financiación de la Seguridad Social. La cotización
- VI. Acción Protectora. Contingencias comunes y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Régimen jurídico del derecho a prestaciones (relación jurídica de prestaciones, prescripción y caducidad, reintegro de prestaciones indebidas, compatibilidad e incompatibilidad)
- VII. Acción protectora. Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social:
  - A). Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente
  - B). Cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia
  - C). Jubilación
  - D). Prestaciones para situaciones derivadas de muerte y supervivencia (Viudedad, orfandad y a favor de otros familiares)
  - E). Prestaciones familiares
  - F). Desempleo
  - G). Prestaciones Sanitarias
- VIII. Asistencia Social y Servicios Sociales
- IX. El Sistema Nacional de Atención a la Dependencia
- X. Protección Social Complementaria (Iniciativa Privada)
  - A). Mejoras Voluntarias
  - B). Fundaciones Laborales y Entidades de Previsión Social
  - C). Planes y Fondos de Pensiones privados y Seguros Colectivos
- XI. Aspectos procesales de Seguridad Social

**I. Configuración jurídica general del Sistema de Seguridad Social (Sistema de Fuentes y Estructura Básica del Sistema Normativo). Coordinación comunitaria de la Seguridad Social**

### **-Seguridad social de trabajadores migrantes**

-STJUE 16-07-2020, C-658/18, UX Governo della Repubblica italiana,

Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad Social — Legislación aplicable — Reglamento (CEE) n.º 1408/71 — Artículo 14, punto 2, letra a) — Concepto de “persona que forma parte del personal itinerante de una empresa” — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 13, apartado 1, letra b) — Concepto de “empleador” — Conductores de vehículos de transporte por carretera que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros o Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) — Conductores de vehículos de transporte por carretera que han celebrado un contrato de trabajo con una empresa pero que están sometidos al poder de dirección efectivo de otra empresa establecida en el Estado miembro de residencia de los conductores — Determinación de la empresa que tiene la condición de “empleador”.

## **VI. Acción Protectora. Régimen jurídico del derecho a prestaciones**

### **-Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

**-STS 670/2020, de 16/07/2020.** Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
Accidente de trabajo. Lesión cardiovascular producida en la pausa para el bocadillo.

**-STS 899/2020, de 13/10/2020.** Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES  
Recargo de prestaciones: fecha de efectos económicos que debe otorgarse al recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo que se impuso a la parte demandante.

## **VII. Acción Protectora. Las prestaciones del Sistema de Seguridad Social:**

### **A). Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente**

**-STS 215/2020, de 10/03/2020.** Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
Incapacidad temporal. Determinación de la contingencia. Debe considerarse derivada de contingencia profesional la lesión tendinosa de hombro padecida por estibadora portuaria. Reitera doctrina

**-STS 227/2020, de 11/03/2020.** Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
IPP: Mosso d'esquadra que realiza tareas de índole administrativa. Determinación de si para la calificación de la incapacidad permanente han de tomarse en consideración las tareas de su profesión habitual o las concretas tareas que realizaba en el momento del accidente de trabajo que provoca la solicitud de IPP. Reitera doctrina, entre otras STS de 25 de marzo de 2009, recurso 3402/2007, y STS 26 de abril de 2017, recurso 3050/2015.

En relación al ámbito funcional que ha de tenerse en cuenta para establecer la incidencia de las lesiones en la reducción de la capacidad de trabajo. La sentencia recurrida ha considerado que la valoración de la proyección funcional de las lesiones puede operar también considerando el ámbito de funciones que corresponde a la segunda actividad, en la medida en que ésta se integra en la profesión de policía local y presenta “menores requerimientos”.

Este criterio se opone al artículo 137.2 LGSS (actual art. 194.2), interpretado por la jurisprudencia de esta Sala (STS 23 de febrero de 2006), donde se estima que hay que tener en cuenta a efectos de la calificación de la incapacidad permanente “todas las funciones que integran objetivamente la profesión habitual” (entendiendo por esta “aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiese iniciado la incapacidad laboral transitoria [incapacidad temporal en la terminología de la legislación vigente] de la que se deriva la invalidez”). En este sentido la Sala considera que la sentencia objeto de recurso no ha aplicado ese criterio y ha valorado las lesiones teniendo presente solo su proyección sobre el ámbito funcional de la segunda actividad. Por tal razón se estima el recurso planteado, y se casa dicha sentencia.

**-STS 398/2020, de 22/05/2020.** Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER  
Incapacidad Temporal: responsable de su abono durante la prórroga cuando la entidad gestora no ha resuelto sobre la Incapacidad Permanente en el plazo de tres meses. Responde la Mutua por ser la aseguradora en el momento del hecho causante de la IT. Reitera doctrina STS de 20 de febrero de 2012, Rcu. 699/2011.

**-STS 460/2020, de 18/06/2020.** Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA

Extinción de la prestación de incapacidad temporal por incomparecencia injustificada al reconocimiento médico de la Mutua. Requisitos de las notificaciones. Pleno. Reitera doctrina.

**-STS 507/2020, de 23/06/2020.** Ponente: MARÍA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Incapacidad permanente absoluta (IPA). Base reguladora: se incluyen las bases de cotización que hubieren correspondido de haberse percibido prestación de desempleo.

**-STS 563/2020, de 01/07/2020.** Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Invalidez. Acceso a la declaración de incapacidad permanente desde la jubilación por discapacidad. No procede.

**-STS 580/2020, de 02/07/2020.** Ponente: IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de complicaciones y lesiones sufridas en el parto: se ha de considerar accidente no laboral y no enfermedad común. Interpretación con perspectiva de género.

El Tribunal considera que los hechos objeto de controversia, no encajan exactamente con el concepto jurídico de enfermedad común, (“deterioro psico-físico desarrollado de forma paulatina”). Pero añade dos factores más: “tampoco el parto puede asimilarse fácilmente a cualquier otra intervención hospitalaria. Estas intervenciones se encaminan a poner remedio a una amenaza, ya verificada o potencial, a la salud que no se puede identificar ni asimilar por completo a un embarazo y a un parto, que son procesos naturales. No se comparte, por tanto, la afirmación realizada en la impugnación del recurso de que, si así se hiciera en el supuesto del parto de la recurrente, cualquier intervención médica con efectos no deseados tendría que ser considerada accidente no laboral; en segundo lugar valora que el embarazo es elemento diferencial que, «por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres» (STC 182/2005, de 4 de julio), y consecuentemente considera de aplicación al caso a aplicación del criterio de interpretación de la perspectiva de género (STS/4º/Pleno de 21 de diciembre de 2009 (Rcud 201/2009), acorde con el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre «integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas», establece que «la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas».

Por tanto, dado que un parto y lo que resulte de este, no encaja en el concepto de enfermedad, y que un parto con dificultades se ajusta con mayor naturalidad al concepto de accidente (“es más forzado considerarlo enfermedad común que accidente no laboral”), es más ajustada a derecho su calificación como accidente no laboral, “pero, por si la expresión de acción «externa» pudiera generar alguna duda, como lo ocurrido a la recurrente en el parto solo le pudo suceder por su condición de mujer, la perspectiva de género proclamada por el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007 refuerza la interpretación de que el hecho debe considerarse accidente no laboral y no enfermedad común”, porque la utilización de parámetros neutros, como los que propone la Entidad Gestora, conducirían en este caso a un “resultado contrario con el principio de igualdad efectiva que nuestro ordenamiento consagra”.

**-STS 633/2020, de 09/07/2020.** Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Gran Invalidez. Persona con 84 % de discapacidad y 45,9 puntos por necesidad de concurso de tercera persona: El reconocimiento del grado III de dependencia no permite por sí mismo equipararlo a la situación de gran invalidez del art. 194.1.6 de la LGSS.

**-STS 770/2020, de 16/09/2020.** Ponente: LOURDES ARASTEY SAHÚN

IPT y extinción del contrato de trabajo: no puede justificarse el cese cuando la IPT se ha reconocido para una profesión que ya no es la que el trabajador estaba desarrollando en la empresa. Despido improcedente.

**-STS 781/2020, de 17/09/2020.** Ponente: ANGEL BLASCO PELLICER

Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad profesional. Determinación de la responsabilidad de la prestación: compartida por el INSS y la Mutua aseguradora en proporción al tiempo de prestación de servicios con exposición al riesgo laboral.

**-STS 792/2020, de 23/09/2020.** Ponente: ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL

IPT. Ertzaina. Situación de segunda actividad. Determinación de si procede la declaración de IPT, estando capacitado para el ejercicio de la segunda actividad.

**-STS 839/2020, de 02/10/2020.** Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Invalidez permanente absoluta. Acceso a la declaración de incapacidad permanente desde la jubilación por discapacidad. No procede. Reitera doctrina

**-STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 485/2020, de 26 de mayo (Recurso de suplicación núm. 1300/2019).** Ponente: Ilma. Sra. Dña. María Jesús García Hernández.

Una trabajadora presta servicios como abogada en la asesoría jurídica de un ayuntamiento. La trabajadora pasa a situación de incapacidad temporal con diagnóstico de reacción aguda al estrés. La incapacidad temporal de la trabajadora trae su causa en accidente de trabajo por la tensión, desorganización y sobrecarga de trabajo a la que estaba expuesta en su día a día. ECLI:ES:TSJCAN:2020:975

**-STSJ de Madrid-SOC núm. 731/2020, de 9 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 330/2020).** Ponente: Ilmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

La sustitución de la pensión vitalicia de incapacidad permanente total por una indemnización a tanto alzado en caso de beneficiarios menores de 60 años de edad no puede acordarse de oficio, sino que ha de solicitarse por el interesado. ECLI:ES:TSJM:2020:9093

**B). Cuidado de hijos, riesgo durante el embarazo y lactancia**

**-STS 561/2020, de 30/06/2020.** Ponente: ÁNGEL BLASCO PELLICER

Derecho del padre a la prestación por maternidad, cuando la madre tiene reconocida por dicha circunstancia la prestación económica como abogada por la Mutualidad Mutuality de Previsión Social de la Abogacía. No procede.

**-STS-SOC núm. 923/2020, de 19 de octubre (RCUD núm. 1887/2018).** Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Prestación por riesgo durante la lactancia natural. ATS/SAMU que trabaja en servicio de emergencias sanitarias. Riesgo genérico v. riesgo específico para la lactancia, carga de la prueba y tiempo de trabajo: evolución jurisprudencial. En el caso, la entidad empleadora declara que no resulta posible la adaptación/cambio del puesto de trabajo propuesta por el informe del servicio de prevención de riesgos laborales. La trabajadora tiene derecho a la prestación [artículo 26.4 LPRL y artículo 135 bis LGSS de 1994 -artículo 188 LGSS de 2015-, en relación con el artículo 45.1 e) ET]. Reitera doctrina. ECLI:ES:TS:2020:3610

### C). Jubilación

#### **-STJUE 8-10-2020, C-644/19. FT y Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu, GS y otros, HS, Ministerul Educației Naționale**

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 1, 2 y 3 — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Medida adoptada por un centro universitario en aplicación del Derecho nacional — Mantenimiento de la condición de profesor titular más allá de la edad legal de jubilación — Posibilidad reservada a los profesores que posean el título de director de tesis — Profesores que no poseen este título — Contratos de duración determinada — Remuneración inferior a la que se concede a los profesores titulares.

En el asunto C-644/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Alba Iulia (Tribunal Superior de Alba Iulia, Rumanía), mediante resolución de 27 de mayo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de agosto de 2019, en el procedimiento entre FT y Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu, GS y otros, HS, Ministerul Educației Naționale, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1) Los artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no son aplicables a una normativa nacional en virtud de la cual, de los profesores de un centro universitario que continúan ejerciendo en él su profesión después de haber alcanzado la edad legal de jubilación, solo los profesores que posean el título de director de tesis pueden mantener su condición de profesor titular, mientras que los profesores que no tengan la condición de director de tesis solo pueden celebrar con ese centro contratos de trabajo de duración determinada, con un régimen de remuneración inferior a la otorgada a los profesores titulares.

2) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la aplicación de una normativa nacional en virtud de la cual, de los profesores de un centro universitario que siguen ejerciendo su profesión en él después de haber alcanzado la edad legal de jubilación, solo los profesores que posean el título de director de tesis pueden mantener su condición de profesor titular, mientras que los profesores que no tengan la condición de director de tesis solo pueden celebrar con ese centro contratos de trabajo de duración determinada, con un régimen de remuneración inferior a la que se concede a los profesores titulares, siempre que la primera categoría de profesores esté compuesta por trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido comparables a los de la segunda categoría y que la diferencia de trato resultante, en particular, de ese régimen de remuneración no esté justificada por una razón objetiva, lo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

#### **-Sentencia TC 74/2020, de 29 de junio (BOE 31-07-2020)**

Recurso de amparo 2094-2019. Promovido por don José Luis Gonzalo Troncoso Freiría respecto de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que desestimó en suplicación su demanda sobre efectos económicos de la jubilación. Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, a no padecer discriminación y a la libertad religiosa: razonada denegación del cómputo de períodos de cotización respecto de los que no se acreditó el desarrollo de una actividad pastoral de modo estable y retribuido.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional de 29.06.2020 núm. 74/2020/2020 [PROV\ 2020\ 214203 - RTC\ 2020\ 74], en Recurso de Amparo, núm. 2094/2019, el Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23-01-2019, dictado en recurso de casación para unificación de doctrina, y contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 21-12-2017, dictada en el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Cádiz de 29-03-2016 que había estimado la demanda del recurrente contra la resolución de 23 de enero de 2014 del Instituto Nacional de la Seguridad Social y había declarado el derecho del demandante al 100 por 100 de la base reguladora con efectos del 30 de abril de 2013, absolviendo de toda responsabilidad a la Iglesia evangélica.

El objeto de la demanda de amparo es determinar si la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) por la que se denegó al recurrente la revisión de la pensión de jubilación, confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, que revocó la sentencia del Juzgado de lo Social núm.2 de Cádiz y luego por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que desestimó el recurso de casación para unificación de doctrina vulneraron el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) y a la libertad religiosa (art. 16 CE).

En la Sentencia se sintetiza brevemente la doctrina constitucional sobre el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación con carácter general, vinculando la misma al cálculo de las pensiones contributivas, en concreto de jubilación, y, con ocasión del servicio prestado por quienes pertenecieron a congregaciones religiosas. Posteriormente se centra en el derecho a la igualdad con respecto a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, pues es en ese marco en el que se alega la discriminación por parte del recurrente. Entre otras la STC 197/2003, de 30 de octubre (RTC 2003, 197), FJ 3, con carácter general, refirió que “el art. 41 CE convierte a la Seguridad Social en una función estatal en la que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales. No puede excluirse por ello que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias indicadas, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento (STC 65/1987 (RTC 1987, 65))”.

De modo más concreto y en lo que al trato diferencial derivado de los distintos periodos de cotización se refiere, recientemente, con cita de los pronunciamientos contenidos en las SSTC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 8; 61/2013, FJ 6 b); 156/2014, FJ 5, y 110/2015, de 28 de mayo (RTC 2015, 110), FFJJ 4 y 8, hemos recordado que “el principio de contributividad que informa a nuestro sistema de seguridad social justifica sin duda que el legislador establezca que las bases reguladoras de las prestaciones de seguridad social se calculen en función de lo efectivamente cotizado” [STC 91/2019, de 3 de julio, FJ 6 a)].

Finalmente, en relación con los miembros de congregaciones religiosas hemos afirmado que la cualidad de miembro de una orden religiosa no puede determinar la “deslaboralización” automática de la actividad profesional que presta, ni, por consiguiente, su exclusión del campo de aplicación del régimen correspondiente de la Seguridad Social. Pues la irrelevancia de “la condición religiosa de la persona que ejerce una actividad profesional, con respecto de la configuración de un vínculo jurídico laboral —que es el presupuesto que condiciona la viabilidad y existencia de la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social—, ha sido repetidamente proclamada por la jurisprudencia ordinaria (entre otras, SSTC de 12 marzo 1985 (RJ 1985, 1318) y 16 de septiembre de 1985 (RJ 1985, 4308))”. (STC 63/1994, de 28 de febrero (RTC 1994, 63), FJ 4). No debe haber ningún impedimento para reconocer como laboral —si cumple con los requisitos exigidos para

ello— la relación que un religioso mantiene tanto dentro de la comunidad a la que pertenece, como la relación con un tercero, cuando dicha actividad se subsume dentro de la participación en la actividad productiva exigida por el art. 1.1 de la Ley del estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654), y, en consecuencia, no debe existir obstáculo alguno para determinar su inclusión en el régimen general de la Seguridad Social.

Es evidente además que sería contrario al art. 14 CE efectuar distinciones en este ámbito que se basaran exclusivamente en la pertenencia a una u otra confesión religiosa. En tal sentido la STEDH de 3 de abril de 2012 (TEDH 2012, 30), a la que alude el recurrente, ha declarado la infracción por España de los artículos 14 CEDH (RCL 1999, 1190, 1572) y del Protocolo 1 (RCL 1999, 1190, 1572) del convenio por el distinto tratamiento dado en la normativa de pensiones a los sacerdotes católicos y a los pastores evangélicos. En tal sentido indica que, “[s]i bien las razones del retraso en la integración de los pastores evangélicos al régimen general de la Seguridad Social están incluidas en el margen de apreciación del Estado (apartado 53 arriba), el Gobierno no justifica, sin embargo, las razones por las cuales, una vez efectuada dicha integración, se mantuvo una diferencia de tratamiento entre situaciones similares, basada solamente en razones de confesión religiosa” [ap. 55].

El Tribunal Constitucional aplica esta doctrina al caso concreto. En primer lugar, el Tribunal Constitucional precisa que el supuesto de hecho que determinó la decisión del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en la sentencia de 3 de abril de 2012, asunto *Manzanas Martín c. España*, no guarda similitudes con las circunstancias apreciadas para denegar la revisión de la pensión de jubilación en las resoluciones administrativas y judiciales que son objeto del presente recurso de amparo. En el caso examinado por la STEDH de 3 de abril de 2012 (TEDH 2012, 30), asunto *Manzanas Martín c. España*—recurrente en aquel procedimiento— acreditó ser pastor de la Iglesia evangélica entre el 1 de noviembre de 1952 y el 30 de junio de 1991, fecha en que se jubiló, percibiendo una remuneración pagada por la comisión permanente de la Iglesia evangélica. Si bien, esta no pudo ingresar las cotizaciones a la Seguridad Social en nombre del demandante, dado que no estaba prevista esta posibilidad por la legislación vigente. Esa posibilidad si estaba reconocida a los ministros de culto católicos en el Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto (RCL 1977, 2050), desarrollado por la Orden de 19 de diciembre de 1977 (RCL 1977, 2751 y RCL 1978, 278). La STEDH declaró que si bien las razones del retraso en la integración de los pastores evangélicos al régimen general de la Seguridad Social están incluidas en el margen de apreciación del Estado, el Gobierno no había justificado, las razones por las cuales, una vez efectuada dicha integración, se mantuvo una diferencia de tratamiento entre situaciones similares, basada solamente en razones de confesión religiosa [ap. 55].

En el presente caso, del relato de los hechos probados resulta que al demandante de amparo se le reconoció la jubilación el 25 de enero de 2008, por treinta y dos años de cotización y una base del 94 por 100, computando su labor al servicio de la Iglesia evangélica, a los efectos del cálculo como periodo de cotización, desde el 15 de septiembre de 1986 al 30 de septiembre de 1991, desde el 11 de octubre de 1991 al 30 de abril de 1999 y desde el 1 de mayo de 1999 al 10 de enero de 2008. Como sostiene el recurrente, es claro que las cotizaciones efectuadas con anterioridad al 1 de mayo de 1999 no podían ser debidas a su labor como pastor evangélico —pese a lo que se indica en la sentencia del juzgado de lo social y comparte la sentencia (AS 2018, 262) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía—, pues tenían que proceder de la prestación de otros servicios para la Iglesia evangélica. En efecto la posibilidad de reconocimiento de cotizaciones como ministro de culto de la referida iglesia, proyectado a periodos anteriores al 1 de mayo de 1999 —momento en que entró en vigor el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo (RCL 1999, 702), conforme a su disposición final segunda— no se produjo hasta la aprobación del Real Decreto 839/2015, de 21 de septiembre (RCL 2015, 1430), esto es más de siete años después de la fecha en que se le reconoció la jubilación.

Ahora bien, el demandante de conformidad con el art. 2 del Real Decreto 369/1999, para poder cotizar como ministro de culto, debía acreditar que estaba dedicado “con carácter estable, a las funciones de culto o asistencia religiosa” y de modo retribuido. Tal acreditación “se efectuará mediante certificación expedida por la iglesia o federación de iglesias respectiva, debidamente inscrita en el registro de entidades religiosas. Esa certificación deberá acompañarse de la conformidad de la comisión permanente de la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España”. Y es dicha prueba la que a juicio del auto de fecha 23 de enero de 2019 (JUR 2019, 60031) dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, no se ha producido. En efecto, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo descarta la contradicción con la sentencia de contraste (JUR 2016, 207054) en lo que al cómputo de periodos de cotización se refiere al no existir razón alguna para que el ejercicio de la función de ministro de culto para la Iglesia evangélica fuera con plena dedicación y percibiendo retribución.

De lo anteriormente expuesto se puede afirmar que en el presente caso no ha existido una diferencia de trato en el ámbito del reconocimiento de la pensión de jubilación entre el recurrente y quienes ejercen como ministros de culto de otras confesiones religiosas. La necesidad de acreditar el desarrollo de una actividad pastoral de modo estable y retribuido como base del reconocimiento del periodo de carencia es una exigencia que se aplica por igual para el cómputo de la pensión de jubilación a quienes ejercen como ministros de culto con independencia de la confesión religiosa a la que sirvan. Es más pretender dispensar de esta exigencia al recurrente que ejerció como ministro de culto para la Iglesia evangélica podría suponer la introducción de un elemento diferenciador carente de fundamento racional en relación con los ministros de culto de otras confesiones religiosas, pues el principio de contributividad justifica que las bases reguladoras de las prestaciones de seguridad social se calculen en función de lo efectivamente cotizado [STC 91/2019, de 3 de julio (RTC 2019, 91), FJ 6 a)].

**-STS 391/2020, de 22/05/2020. Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Organización Impulsora de Discapacitados (OID). Pensión de jubilación tras años cotizando como vendedor de esa lotería declarada ilegal. Responsabilidad empresarial en orden al pago de la pensión y anticipo de ésta por el INSS. Solución alineada con la doctrina de STS 16 diciembre 2009 (rcud. 4356/2008). Desestima recurso frente a STSJ Castilla y León (Valladolid), de 19 de octubre de 2017.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 22.05.2020 núm. 391/2020/2020 [PROV\ 2020\ 174748 - RJ\ 2020\ 1733], en Recurso de casación para la unificación de doctrina, núm. 54/2018 (Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro) se pronuncia sobre si procede el anticipo de la pensión de jubilación por la Entidad Gestora por tratarse de un trabajador que durante largo tiempo ve descontada su cotización de los haberes devengados, cumpliendo la empresa con todas sus obligaciones y cuya infracción surge a posteriori a virtud de una resolución administrativa como consecuencia de declararse ilegal la actividad desarrollada (venta de lotería por la Organización Impulsora de Discapacitados), teniendo en cuenta que se trata del acceso a una prestación de Seguridad Social que no precisa inexcusablemente el requisito de encontrarse en alta.

La Sentencia recuerda la doctrina de la Sala que pone de relieve las diferencias entre las prestaciones de Seguridad Social que solo pueden causarse desde la condición de alta y las que no requieren ese requisito. La STS 16 diciembre 2009 (rcud. 4356/2008 (RJ 2010, 378)) reconoce el derecho al anticipo en casos en los que, como en la jubilación, ya no se exige esa situación para poder acceder al derecho. Con cita de abundantes precedentes, su Fundamento Tercero dice así: “Literalmente, ya se ha visto que el número 2 del artículo 95 de la Ley de la Seguridad Social de 1966 (RCL 1966, 734, 997) exige para ello que el trabajador esté en situación de alta en ese momento del hecho causante, pero esa exigencia debe moderarse ... en el caso de aquellas prestaciones que permiten acceder a ellas desde la situación de no alta, como es el caso de la

jubilación, desde la entrada en vigor de la Ley 26/1985 (RCL 1987, 1907). De esta forma, la concesión de la pensión de jubilación en supuestos de responsabilidad empresarial ofrece dos momentos distintos. El primero se contrae en determinar si tiene el beneficiario derecho a la pensión, y en esa tarea habrá de analizarse si concurren los previstos en el artículo 161 LGSS, edad y cotización de 15 años. Una vez que se obtiene una respuesta positiva a la existencia de esos requisitos, aunque sea declarando la responsabilidad parcial de la empresa que no afilió ni cotizó por el trabajador, deberá examinarse si procede el anticipo. Establecida entonces la existencia del derecho, y sin perjuicio de exigir a la empresa responsable la constitución del correspondiente capital coste necesario para ello, si concurre el supuesto anterior, el INSS deberá proceder al anticipo de la pensión, tal y como establece el artículo 95.2 de la referida Ley de 1966, desde el momento en que la exigencia del alta se correspondía con los requisitos que existían legalmente en esa norma de Seguridad Social, pero no en la actual de 1994. En suma, no siendo exigible la situación de alta para acceder a la pensión de jubilación con declaración de responsabilidad empresarial, tampoco cabe establecer ese requisito para un momento posterior y complementario del percibo que constituye el anticipo como garantía del cobro de la prestación, aunque sea con los límites que introdujo la Ley 24/2001 (RCL 2001, 3248) al modificar el apartado 3 del artículo 126 de la LGSS”.

En la Sentencia se señala que es un dato probado que el trabajador ha venido cotizando a la Seguridad Social y que lo que existe es un incumplimiento empresarial de obligaciones tanto administrativas (desarrollo de actividad sujeta a autorización, sin obtenerla previamente) cuanto instrumentales de Seguridad Social (inscripción, afiliación, cotización), aunque el incumplimiento de éstas fue sobrevenido. En el presente caso “debemos partir de que existió alta y cotización durante la vigencia de la relación laboral”, según indica la propia sentencia del Juzgado de lo Social (pese a ser desestimatoria de la demanda). Además de que (insistamos) ya no es requisito para acceder a la jubilación el requisito de alta, ese dato pugna con la consideración de que el trabajador ha carecido de efectiva vinculación con el sistema.

Por otro lado, la ilicitud de la actividad desempeñada no es intrínseca (como sucedería, por ejemplo, con la contratación de una persona para sustraer mercancías o interceptar comunicaciones privadas), sino que puede considerarse como extrínseca al negocio jurídico (esto es, la venta de los cupones en cuestión sería legal si la empresa hubiera contenido la preceptiva autorización administrativa). Además de ser posible, el objeto del contrato ha de ser lícito (artículo 3.1 c ET) esto es, que no sea contrario a las “leyes o a las buenas costumbres” en dicción del artículo 1271.3 CC. Una venerable doctrina del Tribunal Central de Trabajo vino sosteniendo que si las tareas pactadas son perfectamente legales, la ilicitud de la actividad empresarial no se comunica necesariamente al objeto del contrato [SSTCT de 7 de octubre de 1981 y de 11 de julio de 1973. En todo caso, las anomalías detectadas son ajenas a la voluntad del beneficiario; la TGSS en ningún momento ha puesto en marcha un procedimiento judicial para restringir los beneficios derivados de una dilatada situación de trabajo y cotización.

Asimismo señala, de la mano de la STS 16 diciembre 2009 (rcud. 4356/2008 (RJ 2010, 378), que respecto de la jubilación también juega la regla o principio de anticipo de pensiones a cargo de la Entidad Gestora, sin perjuicio de repetir responsabilidades frente a la empresa.

Por otro lado, carece de sentido que la remisión reglamentaria de nuestras actuales normas en materia de responsabilidad de prestaciones (art. 167.3LGSS) aboque al mantenimiento de un requisito (estar en alta) contemplado en preceptos pretéritos (LSS de 1966) y posteriormente eliminado como tal.

Todas las precedentes son circunstancias que deben tenerse en cuenta a la hora de aquilatar si existe o no el derecho al anticipo de la pensión de jubilación. Porque lo innegable es que la ilícita actividad empresarial y la posterior actuación de la TGSS comportan que pueda considerarse que el

alta del trabajador no concurría o que lo cotizado era insuficiente; tales anomalías abocan a la atribución de responsabilidad empresarial en orden al pago de la pensión, pero no a su ausencia.

Por los argumentos y razonamientos expuestos, el TS considera que la sentencia recurrida contiene la buena doctrina cuando se trata de acceder a una pensión de jubilación en las condiciones expuestas: trabajador que durante largo tiempo ve descontada su cotización de los haberes devengados; empresa que cumple con todas sus obligaciones y cuya infracción surge a posteriori a virtud de una resolución administrativa; acceso a una prestación de Seguridad Social que no precisa inexcusablemente el requisito de encontrarse en alta; ausencia de fraude o mala fe en el solicitante; admisión de las cotizaciones por parte de la TGSS, sin que conste su devolución; ausencia de una demanda ante el Juzgado de lo Social para instar la anulación de los actos declarativos de derechos por parte de las Entidades Gestoras.

En esas condiciones, sin perjuicio de la responsabilidad empresarial (traducida en la constitución del capital coste) debe anticiparse la prestación por la Entidad Gestora, tal y como apuntaba nuestra STS 16 diciembre 2009. En consecuencia, se confirma la sentencia de suplicación, sin que sea necesario pronunciamiento adicional alguno.

**-STS 570/2020, de 01/07/2020.** Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Jubilación anticipada derivada de reestructuración empresarial: no procede. No se acredita el percibo de la indemnización por un simple documento privado en que las partes manifiestan su voluntad de saldar el débito indemnizatorio

**-STS 809/2020, de 29/09/2020.** Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Jubilación: responsabilidad por prestaciones en supuestos de sucesión de empresa: no habiendo desaparecido ni extinguido la responsabilidad en que ha incurrido la anterior empresa por sus incumplimientos en las obligaciones de cotización y respecto de las prestaciones que corresponden a los que fueron sus trabajadores, dicha responsabilidad ha pasado a asumirla la nueva empresa, colocándose en la posición de aquella, respecto de todos los derechos y obligaciones que a aquellos les podían corresponder, como en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

**-STS-SOC núm. 825/2020, de 1 de octubre (RCUD núm. 1101/2018).** Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Jubilación. Base reguladora de la pensión cuando el interesado, previamente, se jubiló parcialmente. Deben computarse, a estos efectos, las cotizaciones del periodo de trabajo a tiempo parcial (o de jubilación parcial) elevándolas al 100 por 100, esto es, como si durante ese periodo se hubiese trabajado a jornada completa. Aplica doctrina: SSTS, Sala Social, de 23 de mayo de 2012 (RCUD núm. 3704/2011) y 24 de enero de 2013 (RCUD núm. 1017/2012), sentencia esta última que confirmó la sentencia de contraste invocada en el presente recurso. ECLI:ES:TS:2020:3200

**-STSJ de Aragón-SOC núm. 399/2020, de 29 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 355/2020).** Ponente: Ilmo. Sr. D. César Arturo Tomas Fanjul.

Compatibilidad del trabajo por cuenta propia con el 100 % de la pensión de jubilación siempre que se acredite la contratación personal de, al menos, un trabajador por cuenta ajena. No procede la compatibilidad en el caso de trabajador encuadrado en el RETA como socio único y administrador único de una sociedad mercantil, porque en tal caso el empresario no es el trabajador autónomo, sino la sociedad mercantil: artículo 214.2.párrafo 2º y disposición final sexta bis LGSS. ECLI:ES:TSJAR:2020:984

**-STSJ de Cataluña-SOC núm. 1550/2020, de 20 de mayo (Recurso de suplicación núm. 6675/2019).** Ponente: Ilmo. Sr. D. Luis José Escudero Alonso.

Jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador (artículo 207 LGSS). A tal efecto, el despido objetivo por ineptitud

sobrevenida no tiene la consideración de cese no imputable al trabajador.  
ECLI:ES:TSJCAT:2020:2902

#### **D). Prestaciones para situaciones derivadas de muerte y supervivencia (Viudedad, orfandad y a favor de otros familiares)**

**-STS 524/2020, de 24/06/2020.** Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Pensión viudedad. Pareja unida por rito gitano. La pertenencia al colectivo gitano no exime de cumplir los requisitos generales *ad solemnitatem*. No cabe alegar buena fe concurrente. . Inaplicabilidad de la STEDH 08/12/09 (asunto Muñoz Díaz).

**-STS 790/2020, de 23/09/2020.** Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Prestación por hijo a cargo (afectado de severa discapacidad y que obtiene retribuciones superiores al SMI): deja de percibirse al final del trimestre en que el causante ya no depende económicamente del beneficiario. Aplica y refuerza doctrina de STS 687/2019 de 3 octubre (rcud. 4205/2017).

**-STS 908/2020, de 08/10/2020.** Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Pensión de viudedad. Denegación por no darse el requisito de la convivencia. Procede el reconocimiento al deber interpretarse las normas aplicables con perspectiva de género.

**-STS 915/2020, de 14/10/2020.** Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Pensión de viudedad. Fallecimiento de cónyuge con separación legal. Considera pensión compensatoria la cantidad establecida en la sentencia de separación y los créditos satisfechos por el causante para cubrir los préstamos del matrimonio.

#### **-STSJ de Madrid-SOC núm. 778/2020, de 11 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 1397/2019).** Ponente: Ilmo. Sr. D. Ignacio Moreno González-Aller.

Pensión de viudedad en favor del excónyuge que en el momento del divorcio era víctima de violencia de género. Acreditación de la situación de violencia de género: artículo 220.2 LGSS. La cuestión consiste en determinar el valor probatorio de las denuncias de malos tratos ante la Comisaría de Policía a efectos de acreditar la situación de violencia de género.  
ECLI:ES:TSJM:2020:9263

**-STSJ de Asturias-SOC núm. 1390/2020, de 9 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 727/2020).** Ponente: Ilma. Sra. Dña. María Vidau Argüelles.

Pensión en favor de familiares: incremento de la cuantía. El cónyuge supérstite del sujeto causante fallece a los pocos días sin haber llegado a disfrutar pensión de viudedad. El sujeto beneficiario (hijo) solicita la pensión en favor de familiares tras el fallecimiento de sus padres.  
ECLI:ES:TSJAS:2020:1823

#### **F). Desempleo**

**-STS 238/2020, de 07/05/2020.** Ponente: SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

Prestación desempleo. Derecho de opción tras una segunda prestación de servicios laborales por un periodo igual o superior a 12 meses. No existe cuando la anterior prestación no ha nacido al pasar el trabajador a percibir salarios de tramitación desde el despido hasta el nuevo empleo, provocando la revocación del derecho inicialmente reconocido

**-STS 618/2020, de 08/07/2020.** Ponente: ÁNGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Prestación por desempleo. Revisión de actos declarativos de derechos por el SPEE con base en la omisión de datos o inexactitud de los proporcionados por el solicitante. Posibilidad de hacerlo después de un año de dictada la resolución.

**-STS 645/2020, de 14/07/2020.** Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Desempleo. Renta activa de inserción. Agotamiento previo de cualquier prestación o subsidio de desempleo reconocidas al amparo de la LGSS de 1994. Recurribilidad de la sentencia de instancia. Se estima la pretensión.

**-STS 752/2020, de 10/09/2020.** Ponente: MARÍA LOURDES ARASTEY SAHÚN

Desempleo: socios trabajadores de cooperativas. Están incluidos en la protección por desempleo si la cooperativa optó por la afiliación al Régimen General, sin excepciones por razones de parentesco.

**-STS 603/2020, de 06/07/2020.** Ponente: JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Desempleo: trabajador jubilado a tiempo parcial que concentra su actividad en un periodo temporal y se suspende el contrato de trabajo en otro periodo distinto.

**-STSJ de Asturias-SOC** núm. 1399/2020, de 9 de septiembre (Recurso de suplicación núm. 1680/2019). Ponente: Ilma. Sra. Dña. María Cristina García Fernández.

Estibadores portuarios fijos discontinuos: cómputo del periodo de carencia necesario para causar derecho a la prestación por desempleo. Aplicación de la Ley 47/2015, artículo 269 de la LGSS y artículo 6 de la Orden de 30 de mayo de 1991. ECLI:ES:TSJAS:2020:1815

**-STS-SOC núm. 728/2020, de 30 de julio (RCUD núm. 3898/2017).** Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

La cuestión consiste en determinar si tiene derecho a percibir prestación por desempleo el trabajador contratado como fijo discontinuo por una ETT cuando se encuentra en periodo de inactividad en la empresa usuaria, planteándose si las ETT pueden celebrar contratos de fijos discontinuos de puesta a disposición. Contiene Voto Particular ECLI: ES:TS:2020:3102

## **G). Prestaciones Sanitarias**

**-STJUE 29-10-2020 C-243/19, Veselības ministrija**

Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 20, apartado 2 — Directiva 2011/24/UE — Artículo 8, apartados 1, 5 y 6, letra d) — Seguro de enfermedad — Asistencia hospitalaria dispensada en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación — Denegación de la autorización previa — Tratamiento hospitalario que puede garantizarse eficazmente en el Estado miembro de afiliación — Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Diferencia de trato por razón de religión

En el asunto C-243/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Augstākā tiesa (Senāts) (Tribunal Supremo, Letonia), mediante resolución de 8 de marzo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de marzo de 2019, en el procedimiento entre A y Veselības ministrija, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) El artículo 20, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en relación con el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el Estado miembro de residencia

del asegurado deniegue a este la autorización prevista en el artículo 20, apartado 1, de dicho Reglamento cuando, en ese Estado miembro, está disponible un tratamiento hospitalario cuya eficacia médica no se pone en duda, pero las creencias religiosas de dicha persona reprueban el método de tratamiento empleado.

2) El artículo 8, apartados 5 y 6, letra d), de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, en relación con el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que el Estado miembro de afiliación de un paciente deniegue a este la autorización prevista en el artículo 8, apartado 1, de dicha Directiva cuando, en ese Estado miembro, está disponible un tratamiento hospitalario cuya eficacia médica no se pone en duda, pero las creencias religiosas de dicho paciente reprueban el método de tratamiento empleado, a menos que esa denegación esté objetivamente justificada por una finalidad legítima relativa al mantenimiento de una capacidad de asistencia sanitaria o de una competencia médica y constituya un medio apropiado y necesario para alcanzarla, circunstancia que habrá de comprobar el órgano jurisdiccional remitente.

**-STJUE (Sala Segunda) de 29 de octubre de 2020 (asunto C-243/19).**

Seguridad Social. Reglamento (CE) núm. 883/2004: artículo 20.4. Directiva 2011/24/UE: artículo 8, apartados 1, 5 y 6.d). Seguro de enfermedad. Asistencia hospitalaria dispensada en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación. Denegación de la autorización previa. Tratamiento hospitalario que puede garantizarse eficazmente en el Estado miembro de afiliación. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 (diferencia de trato por razón de religión). ECLI:EU:C:2020:872.

**-STJUE (Sala Segunda) de 29 de octubre de 2020 (asunto C-243/19).**

Seguridad Social. Reglamento (CE) núm. 883/2004: artículo 20.4. Directiva 2011/24/UE: artículo 8, apartados 1, 5 y 6.d). Seguro de enfermedad. Asistencia hospitalaria dispensada en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación. Denegación de la autorización previa. Tratamiento hospitalario que puede garantizarse eficazmente en el Estado miembro de afiliación. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: artículo 21 (diferencia de trato por razón de religión). ECLI:EU:C:2020:872

**-STS-CONT 518/2020, de 19/05/2020. Ponente: José Díaz Delgado.**

Un hospital privado que deriva o facilita el traslado de pacientes a un hospital público no puede ser considerado tercero obligado al pago de la asistencia sanitaria que se les haya prestado, en el sentido que deriva de la Ley General de Sanidad

**VIII. Asistencia Social y Servicios Sociales**

**-STJUE 6-10-2020, C-181/19 Jobcenter Krefeld - Widerspruchsstelle en contra JD-**

Petición de decisión prejudicial - Libre circulación de personas - Trabajadores - Reglamento (UE) nº 492/2011 - Artículo 7, apartado 2 - Igualdad de trato - Prestaciones sociales - Artículo 10 - Niños escolarizados - Directiva 2004/38 / CE - Artículo 24 - Prestaciones asistencia social - Reglamento (CE) nº 883/2004 - Artículo 4 - Artículo 70 - Prestaciones económicas especiales no contributivas - Trabajador migrante con hijos a cargo que asisten a la escuela en el Estado miembro de acogida.

En el asunto C - 181/19, SOLICITUD de decisión prejudicial con arreglo al artículo 267 TFUE del Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (Tribunal Superior de lo Social de Renania del Norte-Westfalia, Alemania), mediante resolución de 14 de febrero de 2019, recibida en la Corte el 25 de febrero de 2019, en el proceso Jobcenter Krefeld - Widerspruchsstelle en contra JD-

El Tribunal (sala grande) dice por derecho:

1) Artículo 7, apartado 2, y artículo 10 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, debe interpretarse en el sentido de que se oponen a un reglamento de un Estado miembro en virtud del cual un nacional de otro Estado miembro y sus hijos menores, que gozan todos, en el primer Estado miembro, de un derecho de residencia basado en el artículo 10 de este reglamento, para la educación de estos niños en un mismo Estado, quedan en toda circunstancia y automáticamente excluidos del derecho a prestaciones destinadas a asegurar su subsistencia. Esta interpretación no es cuestionada por el artículo 24, apartado 2, de la Directiva 2004/38 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre los derechos de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a desplazarse y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, modificando el Reglamento (CEE) no 1612/68 y derogando las Directivas 64/221 / CEE, 68/360 / CEE, 72/194 / CEE, 73 / 148 / CEE, 75/34 / CEE, 75/35 / CEE, 90/364 / CEE, 90/365 / CEE y 93/96 / CEE.

2) El artículo 4 del Reglamento (CE) no 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, leído conjuntamente con el artículo 3, apartado 3, y el artículo 70, apartado 2, de dicho Reglamento debe interpretarse en el sentido de que se opone a la legislación de un Estado miembro en virtud de la cual un nacional de otro Estado miembro y sus hijos menores, todos los cuales disfrutan, en el primer Estado miembro, un derecho de residencia basado en el artículo 10 del Reglamento n.º 492/2011, con respecto a la escolarización de estos niños en ese mismo Estado, y están afiliados allí a un sistema de seguridad social en el sentido de del artículo 3, apartado 1, del Reglamento nº 883/2004 quedan excluidos en todo caso y automáticamente del derecho a prestaciones especiales en metálico no contributivas.

## **XI. Aspectos procesales de Seguridad Social**

**-STS 820/2020, de 30/09/2020.** Ponente: ROSA MARÍA VIROLES PIÑOL

TGSS. Servicio común del sistema de Seguridad Social, que goza del beneficio de justicia gratuita. No ha lugar a la imposición de costas. Inexistencia de temeridad o mala fe. Reitera doctrina.

**-STS 758/2020, de 10/09/2020.** Ponente: CONCEPCIÓN ROSARIO URESTE GARCÍA

Legitimación del trabajador para reclamar de la Administración el ingreso de las cuotas a la Seguridad Social correspondientes a los salarios de tramitación que el Estado debe abonar (empresa en situación de insolvencia).

**-STS 527/2020, de 24/06/2020.** Ponente: MARÍA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Impugnación de acuerdo de Consejo de Ministros que impone sanción por impago de cuotas de Seguridad Social. Competencia del orden social. No se ha producido caducidad del expediente administrativo. El pago de la deuda anterior no exime de responsabilidad.

**-STS 402/2020, de 22/05/2020.** Ponente: MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Impugnación de acuerdo de Consejo de Ministros que impone sanción por impago de cuotas de Seguridad Social. Competencia del orden social. Se confirma el Acuerdo impugnado

### 3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

#### 3.1. MANUALES Y TEXTOS LEGALES

- ALONSO-OLEA GARCÍA, B.: *Derecho de la Protección Social 2020. Derecho a la Seguridad Social, derecho a la asistencia sanitaria y derecho a los servicios sociales*, Thomson Reuters/Civitas, 2020, 678 págs.
- BLASCO LAHOZ, J.F., SALCEDO BELTRÁN, C.: *Introducción a la Protección Social*, 4ª ed., Tirant lo Blanch, 2020, 196 págs
- MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., QUESADA SEGURA, R.M., MORENO VIDA, M.N., MALDONADO MOLINA, J. A.: *Manual de Seguridad Social*, 18ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2020
- MONEREO PÉREZ, J.L. et alri: *Manual de Derecho Procesal Laboral*, 5ªed. Ed.Tecnos, Madrid, 2020, 880 págs.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *Código de la Seguridad Social*, 23ª ed., Ed. Aranzadi, 2136 págs.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., GALIANA MORENO, J.: *Legislación laboral y de Seguridad Social*, 28ª ed., Ed. Aranzadi, 1984 págs.
- VVAA: *Normativa laboral del COVID-19 consolidada*, Tirant lo blanch, 2020, 956 págs.
- VVAA: *Ley reguladora de la jurisdicción social*, Ediciones Francis Lefebvre, 2020, 8ª ed. 268 págs.
- VVAA: *Ley General de la Seguridad Social*, Ediciones Francis Lefebvre, 2020, 8ª ed. 418 págs.
- VV.AA.: *Memento Práctico Seguridad Social 2020*, Francis Lefebvre, 2020, 1861 págs.

#### 3.2. OBRAS GENERALES Y OTRAS

- ASENJO PINILLA, J.L (Coord.): *Memento práctico. Indemnizaciones por responsabilidades laborales 2020-2021*, Ed. Francis Lefebvre, 2020, 1136 págs.
- BARCELÓN COBEDO, S y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *El Ingreso Mínimo Vital. Comentarios al Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo*, Tirant lo Blanch, 2020, 482 págs.
- BARRIOS BAUDOR, G. (Dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Aranzadi, 2020, 1626 págs.
- BARRIOS BAUDOR, G: *COVID-19: ¿Contingencia común o profesional?*, Aranzadi, 2020,
- CALLAU DALMAU, P.: *Cotización y prestaciones en el trabajo a tiempo parcial*. Bomarzo, 2020, 120 págs.
- CARDENAL CARRO, M., PÉREZ CAMPOS, A.I (Dir.): *Derecho del trabajo y protección social en la Unión Europea*. Dykinson, 2020, 241 págs.
- CASAS BAAMONDE, M. E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Ediciones Francis Lefebvre, 2020, 696 págs.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.; FERRANDO, F.; SÁNCHEZ PUERTA, D. A.: *Jurisdicción y Seguridad Social: la competencia jurisdiccional en materia de Seguridad Social*. Laborum, 2020, 339 págs.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La coordinación preventiva de actividades laborales*, Aranzadi, 2020
- GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *El recurso de casación para la unificación de doctrina en el orden social de la jurisdicción*. BOE, 2020, 548 págs.
- KAHALE CARRILLO, D. T.; SEMPERE NAVARRO, A.V.: *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo. Una visión interdisciplinar*, Aranzadi, 2020.

- LÓPEZ INSUA, B.: *La protección social de las personas inmigrantes. Un modelo garantista*. Atelier, 224 págs. 2020.
- LÓPEZ INSUA, B.: *Respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Bomarzo, 2020, 264 págs.
- MARÍN ALONSO, I. y RUBIO VESLASCO, M<sup>a</sup>. F.: *Los derechos laborales y de Seguridad Social de los inmigrantes irregulares en España*, Laborum, 2020, págs. 250
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Beneficiarios de la pensión de viudedad*. Aranzadi, 2020.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J. (Dir.): *Comentario a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Laborum, 2020, 1200 págs.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: *Pensión de jubilación*. Ed. Laborum. 2020, 260 pág.
- MONSALVE CUELLAR M.E. y SÁNCHEZ-ROODAS NAVARRO, C.: *Los derechos humanos y la protección en una era disruptiva. Homenaje a la OIT en sus 100 años de creación*, Aldebarán ediciones, 2020, págs.338
- MONTOYA MEDINA, D.: *Tutela laboral y protección social de los enfermos crónicos*, Bomarzo, 2020.
- PÉREZ HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> del M.: *La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales*. Comares, 2020, 306 págs.
- PRECIADO DOMENECH, H.- *Derecho laboral y de seguridad social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*, Bomarzo, 2020, 274 págs.
- QUINTANA AFONSO, A.: *Los sujetos responsables del accidente laboral*. Ed. Mercurio, 240 págs. 2020
- ROMERO RÓDENAS, M.J.: *La pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*. Bomarzo, 5<sup>a</sup> ed., 2020, 229 págs.
- SALA FRACO, T, Martín-Pozuelo López, Á.: *Ingreso mínimo vital. “El sistema español de rentas mínimas”*. Tirant lo blach, 2029
- SALA PORRAS, M.: *La impugnación administrativa y judicial de las actas de la Inspección de Trabajo*. Laborum, 2020, 510 págs.
- SÁNCHEZ PUERTA, D.A.: *Jurisdicción y Seguridad Social. La competencia jurisdiccional en materia de Seguridad Social*. Laborum, 2020, 250 págs.
- VILA TIERNO, F. (Dir.), FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M. (Coord.): *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum, 264 pág.

### 3.3. RESEÑA BIBLIOGRÁFICA

**“EL INGRESO MÍNIMO VITAL EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. ESTUDIO DE SU CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO”**, por José Luis Monereo Pérez, Guillermo Rodríguez Iniesta y Andrés Ramón Trillo García. Murcia, Editorial Laborum, 2020, páginas: 369.

**Comentado por:** Alejandro Muros Polo

*Contratado predoctoral FPU. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.*

La alta tasa de pobreza y desigualdad en nuestra nación ha sido siempre una constante preocupación. Aspecto crítico acentuado no solo por la crisis del 2008, sino por la reciente crisis sanitaria, económica y social de la COVID-19. En efecto, España es uno de los países de la UE con una distribución de renta entre hogares más desigual, tal y como certificó en 2018 Eurostat, al situarse el coeficiente de Gini en nuestro país casi tres puntos por encima de la media europea o al representar los ingresos del veinte por ciento de los hogares de renta más baja solo una sexta parte

de los ingresos del veinte por ciento con renta más alta, mientras en la Unión Europea esta proporción es solo de una quinta parte.

Además, dicha desigualdad, se focaliza en las rentas más bajas de la distribución de ingresos, lo cual da lugar a tasas de pobreza extrema particularmente altas. Según datos del INE y de Eurostat, en España, 9,9 millones de personas (el 21 por ciento del total), que representan 4 millones de hogares, se encuentran en riesgo de pobreza. Asimismo, esta alta tasa de pobreza tiene un efecto directo en los más jóvenes, pues, según los últimos datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, más del 26 por ciento de los niños de menos de 16 años viven en hogares con ingresos inferiores al umbral de la pobreza, una situación que se agrava aún más en los hogares monoparentales, particularmente vulnerables además a la volatilidad de ingresos.

De este modo, la articulación de una política de rentas mínimas por parte del Estado deviene necesaria. Sobre todo, a raíz del papel desarrollado por las CC.AA. y Ciudades Autónomas, que, si bien loable, ha sido de carácter heterogéneo e insuficiente en su cobertura, ocasionando ineficiencia en la lucha contra el riesgo de pobreza y exclusión social, además de generar situaciones de desigualdad entre los diferentes territorios. Así lo han indicado las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea relativas al Programa de Reformas de España de los años 2018 y 2019.

En este sentido, siguiendo tales indicaciones, el principio 14 del Pilar Europeo de Derechos Sociales y la vocación universalista de protección del art. 41 CE, se ha promulgado el Ingreso Mínimo Vital (IMV), regulado en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de enero, cuyo objetivo esencial es prevenir y luchar contra la pobreza y la exclusión social, a la vez que lograr la inclusión y participación en sociedad a través de un sistema de incentivos para evitar la conocida como “trampa de la pobreza”. Entre tales incentivos se encuentran: la compatibilidad de esta prestación económica de la Seguridad Social, de naturaleza no contributiva, con el trabajo por cuenta ajena o propia; la obligación de participar en las estrategias de inclusión que promueva el Gobierno; figurar como demandante de empleo; así como que los beneficiarios del IMV sean objetivo prioritario y tenidos en cuenta en el diseño de incentivos a la contratación que apruebe el Gobierno.

Por tanto, el IMV sería una prestación no contributiva, que ha sido implantada con carácter estructural dentro de la Seguridad Social, pero acelerada en su implementación por una situación coyuntural, o eso esperamos, como es la COVID-19; y que, además, pretende actuar de “suelo” mínimo para el resto de rentas mínimas articuladas por las autonomías. De este modo, su urgencia, actualidad, importancia y complejidad hacen necesario un estudio omnicompreensivo y sosegado, como el que aquí se propone.

En definitiva, la obra “El Ingreso Mínimo Vital en el Sistema de Protección Social. Estudio de su Configuración y Régimen Jurídico” aborda un análisis técnico-jurídico y de política del Derecho del IMV de obligada lectura para todo profesional, investigador o estudiante que se precie. La trayectoria y calidad profesional de sus autores lo avalan (los cuales se encuentran entre los más grandes conocedores e investigadores de la Seguridad Social en lengua española), pues baste decir que José Luis Monereo Pérez, es Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada y Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social; Guillermo Rodríguez Iniesta, es Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia y Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social; y Andrés Ramón Trillo García, es Jefe del Servicio Jurídico de la Delegación Central del Instituto Nacional de la Seguridad Social y Vicepresidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Es más, no es cuestión baladí que el libro se haya publicado en la Editorial Laborum, pues el prestigio de sus publicaciones, especializadas en el mundo jurídico laboral, ya hacen presagiar la importancia y relevancia de las páginas aquí recensionadas.

En cuanto a la estructura del presente manuscrito, el mismo se divide en una introducción, donde se expone el problema social subyacente y la respuesta de política del Derecho social; y ocho partes, cuyo contenido es el siguiente:

-Primera parte. “El ingreso mínimo vital y el sistema complejo de protección social pública”. En esta parte, ya se plantea el debate sobre el futuro del trabajo a causa de la Revolución Industrial 4.0. Un panorama que se prevé complicado, ya sea por la destrucción y creación de nuevos empleos, la desestandarización del trabajo, su fraccionamiento, inestabilidad, y en definitiva, el aumento de la incertidumbre. Lo cual debe dar lugar a un replanteamiento de las técnicas de protección social clásicas. En este contexto, los autores formulan y delimitan el problema, identifican jurídicamente las diferentes rentas de subsistencia (como la renta mínima de inserción condicionada o la renta básica garantizada universal e incondicionada) y proponen la transición de la primera a la segunda. Asimismo, también se analiza la articulación autonómica de las rentas mínimas de inserción desde una perspectiva crítica, así como la garantía del derecho a una renta mínima en el Consejo de Europa, la Unión Europea y la OIT, para terminar con un análisis del IMV dentro del sistema institucional de la Seguridad Social no contributiva.

-Segunda parte. “El ingreso mínimo vital como renta mínima dentro del sistema institucional de la Seguridad Social no contributiva”, donde se profundiza en la configuración técnico-jurídica del IMV; el objeto específico de su protección dispensada, basado en la pobreza y exclusión social; los sujetos protegidos (beneficiarios y titulares del derecho); requisitos de acceso a la prestación; así como un apunte o reflexión final sobre el eje fundamental de la protección: la situación de vulnerabilidad económica.

-Tercera parte. “Acción protectora, dinámica de la protección y régimen de compatibilidades e incompatibilidades”. Espacio en el que se aborda la prestación principal económica y su cuantía; las prestaciones accesorias y complementarias anudadas a la prestación principal; la dinámica de la prestación; su suspensión; extinción; el régimen de incompatibilidades y compatibilidades; y la revisión de actos y reintegro de prestaciones indebidamente percibidas.

-Cuarta parte. “Gestión, control y régimen financiero”. En este punto, el análisis pasa por abordar la entidad encargada de la gestión y mecanismos de cooperación; el procedimiento administrativo; su régimen de financiación; las obligaciones de los beneficiarios, infracciones de las mismas y el régimen sancionador.

-Quinta parte. “La prestación económica transitoria durante el año 2020”, donde se analizan los requisitos para percibir tal prestación; la comprobación de los requisitos; su incompatibilidad; el reconocimiento de la prestación transitoria y el ejercicio del derecho de opción; la modificación de la unidad de convivencia; la actualización y extinción de la prestación transitoria; la conversión de dicha prestación en la prestación ordinaria de Ingreso Mínimo Vital; la solicitud por los interesados de la prestación, y la extensión de la prestación transitoria a otros colectivos.

-Sexta parte. “Balance, perspectivas y propuestas de mejora en el plano técnico-jurídico y de política del Derecho”. Parte donde se recogen una serie de conclusiones críticas y propositivas de *lege ferenda* sobre la articulación y regulación del IMV, en particular, y sobre una política de rentas básicas, en general, ante un panorama guiado por la transformación digital, el cambio climático e incluso eventuales nuevas pandemias.

-Séptima parte. “Bibliografía”.

-Octava parte. “Anexo legislativo. Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital (Versión consolidada del BOE a 30 de septiembre de 2020. Anotada y concordada)”.

En síntesis, la obra aquí recensionada, cuya virtualidad práctica es tal, que viene a cubrir, en gran parte, un relevante ámbito bibliográfico sobre el Ingreso Mínimo Vital, pues, ciertamente, son escasas las obras existentes que, de un modo actualizado, exclusivo y omnicompreensivo, hayan dedicado la atención que merece esta institución en su perspectiva jurídica, sustantiva, procedimental y adjetiva, así como reflexionen sobre la introducción de una Renta Básica Universal e Incondicionada, sobre todo, a nivel europeo.