

Crónica de  
Doctrina  
Administrativa  
en materia de  
Seguridad  
Social

LABORUM



# Novedades Normativas y de Gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social

JAVIER AIBAR BERNAD

*CUERPO SUPERIOR DE TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

## **1. MEDIDAS SOCIALES DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR INDUSTRIAL**

En el mes de junio se prolongaron mediante el RDL 24/2020 las medidas para estimular la reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Ello quedó justificado en su preámbulo, haciéndose referencia a la situación de emergencia sanitaria causada por la Covid-19, poniéndose de manifiesto que se seguían produciendo efectos perjudiciales para las empresas y el empleo que exigían mantener las medidas extraordinarias ya previstas en el RDL 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19, y en el RDL 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo, en tanto las causas referidas en dichas disposiciones seguían incidiendo negativamente tanto en la situación sanitaria como en la económica.

Se hizo referencia asimismo en dicho preámbulo a que las medidas sociales de reactivación del empleo fueron resultado de un acuerdo del diálogo social, con el objetivo de modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el RDL 8/2020.

Asimismo en el preámbulo del RDL 24/2020 se recordó que mediante los RDL 8/2020, y 18/2020, se adoptaron medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas al expediente de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE) por causa de fuerza mayor consistente en la exención del pago de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta distinguiendo, a los efectos del porcentaje de exención aplicable, entre las personas trabajadoras que hubiesen reiniciado su actividad y aquellas otras que continuasen con sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión. Esa misma exención se aplicó como veremos más adelante en el RDL 24/2020.

El objetivo contemplado en el RDL 24/2020 era por consiguiente continuar facilitando una transición adecuada, que posibilitase la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrollase de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario, entre los que figuraron diferentes beneficios en la cotización, en los términos que a continuación exponemos.

### **1.1. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020**

Las empresas y entidades que contaran con un ERE basado en las causas recogidas en el artículo 22 del RDL 8/2020, quedaron exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en distintos porcentajes que se relacionaban en el artículo 4, punto primero, del RDL 24/2020.

De otra parte, quedaban exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones recogidos en el artículo cuarto, apartado segundo, del RDL 24/2020:

- Las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la Covid-19, con las especialidades a las que se refería el artículo 23 del RDL 8/2020 acerca de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 24/2020.
- Las empresas que hubiesen iniciado un ERTE de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tras la finalización de un ERTE basado en base a la causa directa consistente en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma.

Las exenciones en la cotización se aplicaban por la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y tras la presentación de una declaración responsable respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los ERTE.

A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, resultaba suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), o en su caso, el Instituto Social de la Marina (en adelante ISM), procediese al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de suspensión o reducción de jornada de que se tratase.

Las exenciones en la cotización a que se refería este artículo no tendrían efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se aplicasen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Finalmente destacamos que las exenciones reguladas en este artículo eran a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del SEPE y del Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA), respecto a las aportaciones que financiasen las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

## **1.2. Exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que percibiesen la prestación extraordinaria de cese de actividad durante el estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020**

A partir del 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que estuviera de alta en estos Regímenes y viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del RDL 8/2020, tendría derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con los porcentajes que se establecieron.

La base de cotización que se tuvo en cuenta a efectos de la determinación de la exención era la que se tuviera en cada uno de los meses indicados.

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantuvo, en su caso, durante los períodos en los que los trabajadores percibieron prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios siempre que se mantuviese la obligación de cotizar.

La exención de cotización se declaró incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

### **1.3. La prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia: cotización a la Seguridad Social**

De acuerdo con el artículo 9.6 del RDL 24/2020, el trabajador autónomo, durante el tiempo que estuviese percibiendo la prestación, debía ingresar en la TGSS la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

### **1.4. La prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada: inexistencia de la obligación de cotizar a la Seguridad Social**

En el apartado quinto del artículo 10 del RDL 24/2020 se dispuso que durante la percepción de la prestación no existiría obligación de cotizar a la Seguridad Social, permaneciendo el trabajador autónomo en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

En el apartado sexto del artículo indicado se señaló que las cotizaciones por las que no existiese obligación de cotizar eran asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubriese la correspondiente prestación.

### **1.5. Salvaguarda del empleo**

En el artículo 6 se estableció nuevamente una salvaguarda del empleo, de tal forma que el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, se extendía a las empresas y entidades que aplicasen un ERTE basado en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficiasen de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del RDL 24/2020.

### **1.6. Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización**

La disposición adicional primera del RDL 24/2020 recogió las medidas de transición y acompañamiento que se estimaron necesarias para determinadas empresas y entidades que, por características geográficas o sectoriales, o ante situaciones extraordinarias, necesitaban de una especial atención y protección. Para ello se incrementó el beneficio de cotización para las empresas y entidades que, a 30 de junio de 2020, continuaban en situación de fuerza mayor total, así como para las empresas y entidades que solicitasen un ERTE ante la imposibilidad de desarrollar su actividad con motivo de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento de la pandemia provocada por la COVID-19. En este último supuesto, para cuando las citadas empresas y entidades reiniciasen su actividad y estuvieran aplicando un ERTE de los regulados en el RDL 24/2020, serían de aplicación las exenciones reguladas en su artículo 4.1.

## **2. NUEVA PROLONGACION DE LAS MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19**

Ante la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la Covid-19 se dictó más recientemente el RDL 30/2020, de 29 de septiembre (BOE de 30 de septiembre), de medidas sociales en defensa del empleo, con el objeto de mantener las medidas excepcionales previstas en el RDL 8/2020, relativas a las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la covid-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones.

El preámbulo del RDL 30/2020 comienza realizando referencias a la evolución de las medidas puestas en marcha desde el inicio de la crisis provocada por la covid-19, que se han traducido en una menor caída del empleo que la que cabía esperar ante la reducción del PIB.

Las razones para la prolongación de tales medidas se destacan en el preámbulo del RDL 30/2020, citándose que la pandemia generada por la COVID-19 se está prolongando mucho más y

con mayor intensidad de lo esperado, lo que acarrea la suspensión nuevamente determinadas actividades, provocando incertidumbre sobre el ritmo de recuperación de la economía, por lo que debe paliarse el daño que pueda haberse producido en el tejido productivo o en el empleo.

Se destaca asimismo en el preámbulo que la citada norma es fruto del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre los agentes sociales y el Gobierno, para impulsar de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria y para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo.

También se hace una mención a la situación de los trabajadores autónomos que es especialmente grave, ya que vieron interrumpida su actividad debido a las medidas de contención de la pandemia decretadas por el Gobierno, y quedaron suprimidos sus ingresos. Incluso muchos de aquellos que no se vieron obligados suspender la actividad, o la han reanudado después del estado de alarma, han visto reducida su facturación por la contracción de la demanda y las limitaciones impuestas a causa del covid-19, sin que su situación a día de hoy haya mejorado sustancialmente para una buena parte de los trabajadores autónomos.

Las nuevas medidas que se han adoptado consisten en garantizar unos ingresos a aquellos trabajadores autónomos que se ven afectados por la suspensión de la actividad en virtud de resolución administrativa, a aquellos otros que no tienen acceso a una prestación ordinaria de cese, así como a los trabajadores autónomos de temporada que ven reducida su actividad, al tiempo que se mantiene hasta el 31 de enero de 2021 la prestación especial por cese de actividad prevista en el RDL 24/202 para aquellos autónomos que la hayan percibido durante el tercer trimestre de 2020 y mantengan las condiciones para su percepción en el cuarto trimestre, y en facilitar el acceso a la misma prestación a aquellos otros autónomos que, habiendo percibido la prestación extraordinaria por cese de actividad hasta el 30 de junio, no percibieron la prestación regulada en el del RDL 24/2020, pero acreditan en el cuarto trimestre las condiciones exigidas por dicho artículo para obtener el derecho a la misma.

Otras importantes medidas que se adoptan en materia de Seguridad Social a través del RDL 30/2020, son la prórroga de los ERTE,s que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, o como consecuencia de otras nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras. En tales casos las empresas y éstas respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas en los centros afectados, tendrán derecho a la aplicación de los porcentajes de exoneración previstos, previa autorización de un ERTE.

### **2.1. Los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la Covid-19 y sus medidas extraordinarias. Las exenciones en la cotización**

El artículo 1 del RDL 30/2020 prorroga los ERTE,s basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RDL 8/2020. Recordemos que en la citada norma se establecieron medidas especiales para la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos, disponiéndose una exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social en los casos de fuerza mayor<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Si bien con carácter general en los supuestos de suspensión del contrato o reducción de jornada, la empresa queda obligada al ingreso de su aportación, el RDL 8/2020 estableció como excepción que en los ERTE autorizados por fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la empresa, si tenía menos de 50 las personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social el día 29 de febrero de 2020, quedaba exonerada del abono de la aportación empresarial, incluida la cotización para desempleo, FOGASA y Formación Profesional. Si la empresa, el día 29 de febrero de 2020, tenía 50 o más las personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social, la exoneración de cuotas era del 75 % de la aportación empresarial correspondiente al período de suspensión o de reducción de jornada.

(...)

Esta medida obedece a la necesidad de prorrogar la aplicación de las medidas excepcionales ya puestas en marcha, cuya vigencia estaba previsto que terminase el 30 de septiembre de 2020, dada la persistencia de los factores que llevaron a su adopción y los efectos socioeconómicos que la emergencia sanitaria sigue causando en la actividad de las empresas y en los contratos de trabajo.

Igualmente se destaca que resulta necesario atender de manera adecuada el diferente impacto que la crisis provocada por la pandemia está causando en diferentes sectores productivos más directamente vinculados con los factores asociados a los riesgos epidemiológicos de la COVID-19. Se incluyen en este apartado las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE,s y una reducida tasa de recuperación de actividad por su clasificación en un código concreto de la CNAE, así como aquellas otras que forman parte de la cadena de valor de las anteriores o que presentan una dependencia económica acusada de las mismas por su volumen de operaciones o el tipo de actividad desarrollada. Esta noción de empresa resulta de aquellas que, desde el principio de la crisis sanitaria hasta la fecha, no han llegado a recuperar a las personas trabajadoras reguladas en porcentajes significativos (menos del 65 % de personas trabajadoras recuperadas de los expedientes de regulación desempleo) y que además pertenecen a sectores específicos (más del 15 % de personas reguladas del total de afiliadas al régimen general en un CNAE concreto).

La determinación de la fuerza mayor que dispuso el artículo 22.1 del RDL 8/2020 se ha mantenido. Recordemos que se reguló que tendrían la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada con causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que implicasen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

A continuación analizamos las exenciones en la cotización dispuestas en el RDL 30/2020<sup>2</sup>:

- A) Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RDL 8/2020.
- El artículo 1 del RDL 30/2020 establece la prórroga de los ERTE,s basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RDL 8/2020, artículo que hay que poner a su vez en relación con la disposición adicional primera del RDL 30/2020, puesto que esta dispone que, a los efectos de la exención en la cotización, se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan ERTE,s prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021
  - La Disposición adicional primera recoge las exenciones para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad; las exenciones están previstas para:
    - Las empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE vigente, que estuviese basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, según lo establecido en el artículo 1 del RDL 30/2020, y que tengan la consideración de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE,s y una

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

La exoneración del abono de la cuota empresarial se prolongaría mientras durase el período de suspensión de contratos o la reducción de jornada.

<sup>2</sup> Vid. Boletín de noticias RED número 18/2020, de 6 de octubre.

reducida tasa de recuperación de actividad, según los apartados 1 y 2 de esta disposición adicional –empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el Anexo del RDL y empresas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas anteriores, o que formen parte de la cadena de valor de éstas–.

- Las Empresas a las que se refiere el artículo 3.3 del RDL 30/2020, que transiten desde un ERTE de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del RDL 8/2020 a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia de esta norma, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el Anexo del RDL 30/2020 en el momento de su entrada en vigor.
- Las Empresas titulares de un ERTE basado en el artículo 23 del RDL 8/2020 a las que se refiere el artículo 4.2 del RDL 24/2020, de 26 de junio, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.
- Las Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un ERTE por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 3.3 del RDL 30/2020.

B) ERTE,s por impedimento o limitaciones de actividad:

- En el apartado primero del artículo 2 del RDL 30/2020 se incluyen exenciones en la cotización para las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras. Para la aplicación de estas exenciones se precisa previa autorización de la autoridad laboral de un ERTE, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.
  - En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. Los porcentajes de exoneración previstos son los siguientes:
    - a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
    - b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.
- En el apartado segundo se establecen exenciones en la cotización para las empresas y entidades de cualquier sector de la actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas. Para la aplicación de estas exenciones se precisa previa autorización de la autoridad laboral de un ERTE de fuerza mayor por “limitaciones”, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.
  - La exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. Los porcentajes de exoneración serán los siguientes:
    - Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por

- la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- En los apartados tercero a séptimo se determina el procedimiento previsto para la autorización de las exenciones:
    - Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los ERTE,s y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.
    - Para que la exención resulte de aplicación, las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.
    - La renuncia expresa al ERTE provocará la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la TGSS, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, la renuncia expresa al ERE.
    - La presentación de las declaraciones responsables y la renuncia a las que se refiere este artículo se deberá realizar a través del Sistema RED.
    - A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE, o en su caso, el ISM, procedan al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de suspensión o reducción de jornada de que se trate, con las particularidades a las que se refiere el artículo 8.5 del RDL 30/2020.
    - No obstante, en el caso de las personas trabajadoras a las que no se haya reconocido la prestación por desempleo, será suficiente la verificación del mantenimiento de la persona trabajadora en la situación asimilada a la de alta.
    - El SEPE y, en su caso, el ISM, proporcionarán a la TGSS la información de las prestaciones de desempleo reconocidas a las personas trabajadoras incluidas en los ERTE,s. A tal efecto, la TGSS podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el SEPE para el contraste con sus bases de datos de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.
    - Las exenciones en la cotización a que se refiere el artículo segundo del RDL 30/2020 no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.
    - Las exenciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del SEPE y del FOGASA, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

- Las exenciones previstas en los apartados 1 y 2 del artículo que estamos comentando se aplicarán, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- C) Los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19.
- El artículo tercero prevé las exoneraciones de cuotas que son aplicables a los procedimientos de regulación temporal de empleo basada en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, vinculadas a la covid-19 e iniciados tras el 30 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021.
  - A los ERTE,s que reúnan las citadas características les serán de aplicación las siguientes reglas:
    - Las contenidas en el artículo 23 del RDL 8/2020, con las especialidades que a continuación se citan. En ese artículo figuraron las medidas excepcionales de carácter laboral en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.
    - Asimismo los expedientes podrán iniciarse mientras esté vigente un ERTE de los referidos en el artículo 1 del RDL 30/2020.
    - Cuando un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de otro ERTE basado en la causa prevista en el artículo 22 del RDL 8/2020, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
    - Los ERTE,s vigentes en la fecha de entrada en vigor del RDL 30/2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
  - No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del RDL 30/2020, en los términos que hemos expuesto, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.
  - Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del RDL 8/2020, de 17 de marzo.
- D) El artículo 13 del RDL 30/2020 sobre 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 del RDL 30/2020 o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la LGSS.
- El apartado primero reconoce una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, a partir del 1 de octubre de 2020, para los trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, cumpliéndose los requisitos exigidos para obtener la prestación. Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar.
  - Para acceder a la prestación se requiere que los solicitantes se encuentren dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia, al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el

- cese de actividad y se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
- El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado, y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.
  - La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.
  - El apartado segundo reconoce el derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria, a partir del 1 de octubre de 2020, para los trabajadores autónomos en los que concurren los requisitos que se indican, entre los que se encuentran entre otras, estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia desde antes del 1 de abril de 2020, no tener derecho a la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes de la LGSS, o el requisito de sufrir en el cuarto trimestre del 2020 una reducción en los ingresos de la actividad por cuenta propia de al menos el 50 por ciento en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020. Durante el tiempo de percepción de la prestación se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente, quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar.
  - El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado, y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.
  - La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.
  - Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad, vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.
- E) El artículo 14 del RDL 30/2020, dispone la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada
- Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador de alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.
  - Se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de junio a diciembre. Se deduce que el trabajador autónomo ha desarrollado un único trabajo durante los meses de junio a diciembre de 2018 y 2019 siempre que, de haber estado de alta en un régimen de Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena, esta alta no supere los 120 días a lo largo de esos dos años.
  - Los requisitos para acceder a la prestación son los haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia, durante al menos cuatro meses en el periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre de cada uno de los años 2018 y 2019, no haber estado en alta o asimilado al alta como trabajador por

cuenta ajena en el régimen de Seguridad Social correspondiente más de 120 días durante el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2020, no haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo, y no haber desarrollado actividad ni haber estado dado en alta o asimilado al alta desde el 1 de marzo al 31 de mayo de 2020, no haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 euros, y encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

- F) La disposición transitoria única del RDL 30/2020 trata sobre los ERTE,s autorizados de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 24/2020<sup>3</sup>.
- A los citados ERTE,s les resultarán de aplicación, hasta el 31 de enero de 2021, las exenciones previstas en el artículo 2.1 del RDL 30/2020.
- G) En el artículo quinto del RDL 30/2020 se reitera la exigencia de la salvaguarda del empleo, con las siguientes consideraciones:
- Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, así como en el artículo 6 del RDL 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.
  - Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020.

## 2.2. Los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal

La regulación del artículo cuarto del RDL 30/2020 mantiene los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal, que quedaron previstos inicialmente en el artículo quinto del RDL 24/2020. En esta norma se prescribió que las empresas y entidades que tuviesen su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no pudiesen acogerse a los ERTE,s regulados en dicho RDL.

De esa forma, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acogiesen a los citados ERTE,s, y que utilizasen los recursos públicos destinados a los mismos no podrían proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplicasen estos ERTE,s,

<sup>3</sup> Esta norma establece que:

“Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un ERTE de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:

a) El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta”

excepto si abonaban previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y hubiesen renunciado a ella.

La excepción prevista consistente en que la limitación de repartir dividendos no era de aplicación para las entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social, se mantiene por aplicación del contenido del ya aludido artículo cuarto del RDL 30/2020.

### **3. REGULACIÓN MEDIANTE ORDEN MINISTERIAL DE LA MODALIDAD DE PAGO A CUENTA DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y POR CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA**

La OM ISM/888/2020 de 22 de septiembre (BOE de 25 de septiembre), ha regulado 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 (en adelante RGRSS). En este artículo se señala que “el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta podrá efectuarse, en los supuestos y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante entregas parciales periódicas a cuenta de aquellas con posterior regularización anual o en el momento en que se extinga la obligación de cotizar, de producirse antes del transcurso de ese periodo anual”.

La necesidad de dictarse dicha Orden radica en que diversas Administraciones Públicas, en concreto CCAA y Corporaciones Locales, tienen convenios suscritos desde hace tiempo con la TGSS, con el objeto de regularizar sus cotizaciones sociales con carácter anual con la cobertura que ofrece dicho artículo 56.3 del RGRSS. La disposición adicional octava de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, limita a cuatro años la vigencia de los convenios suscritos por cualquier Administración pública u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella que tuvieran establecida una prórroga tácita por tiempo indefinido en el momento de la entrada en vigor de esa ley. Esta medida afectó a los convenios suscritos por la TGSS con determinadas CCAA para la regularización de relaciones para el pago de las cotizaciones sociales, que mantenían su vigencia como máximo hasta el 2 de octubre de 2020.

Por consiguiente la OM ISM/888/2020 regula las mencionadas relaciones para el pago de las cotizaciones sociales, una vez que finalice la vigencia de los citados convenios alcanzados entre la TGSS y las CCAA. La elección de la OM como instrumento jurídico que dé cobertura normativa a la situación creada dado el fin de la vigencia de los convenios permite la existencia de un marco jurídico común para todas las administraciones afectadas ante la próxima extinción de estos convenios, incluida la local, regulándose la modalidad de pago a cuenta de las cuotas de la Seguridad Social, a la vez que se establece la posibilidad de que se incorporen también todos los organismos y entidades dependientes de aquellas.

Con esta nueva regulación que figura en la OM ISM/888/2020 se consigue asimismo una única modalidad de pago para todas las administraciones públicas afectadas, como las CCAA, las entidades locales y todos los organismos y entidades de ellas dependientes, estableciendo un marco normativo común y sistemas diferenciados para efectuar el pago de las cotizaciones sociales, según la naturaleza local o autonómica de la administración afectada, mediante una pluralidad de instrumentos reguladores como son los convenios firmados a los que se añade la citada orden de 2001.

En definitiva, con la nueva ordenación del pago a cuenta de las cuotas de la Seguridad Social se moderniza y mejora la gestión recaudatoria con las CCAA y las entidades locales, facilitando el cumplimiento de sus obligaciones económicas con la Seguridad Social mediante una nueva modalidad de pago, que tal como se señala en el preámbulo de la OM, en su contenido material sirve de puente en la transición desde el actual modelo de convenios y la Orden de 9 de abril de 2001 (aplicable a las corporaciones locales para este tipo de pago a cuenta), al sistema de liquidación

directa, de manera que se adecúa a los cambios normativos producidos en los últimos años para la actualización e informatización del procedimiento recaudatorio general de la Seguridad Social, y permite a las CCAA y entidades locales disponer del periodo de vigencia de esta orden para adaptar sus procedimientos de gestión económica así como sus herramientas informáticas y de gestión en la perspectiva de entrar en el sistema de liquidación directa a partir de enero de 2022.

#### **4. REGULACION POR ORDEN MINISTERIAL DE LAS NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La OM ISM/903/2020, de 24 de septiembre (BOE de 29 de septiembre) se ha dictado para la regulación de las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social. La justificación para el establecimiento de esa nueva regulación radica en que resultaba preciso establecer una nueva ordenación de las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social, que se adapte al nuevo marco normativo, en especial a la ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y al artículo 132 de la LGSS. A esta finalidad responde la OM, que sustituyó a la OM ESS/485/2013.

La OM ISM/903/2020 tiene por objeto regular los supuestos, régimen y condiciones en que deben practicarse las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social, ajustándose a lo prevenido en las dos leyes anteriormente mencionadas.

En cuanto al ámbito de aplicación de la OM, contempla las notificaciones y comunicaciones electrónicas dirigidas a las personas físicas, jurídicas o entes sin personalidad jurídica que sean sujetos de relaciones jurídicas con la Administración de la Seguridad Social en materia de inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, cotización, recaudación y prestaciones, así como respecto de cualquier otra relación jurídica con la citada Administración de la Seguridad Social, con las excepciones y salvedades previstas en esta orden, o en cualquier otra norma de rango legal o reglamentario que regule esta materia.

Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social deberán incorporarse al sistema de notificación electrónica regulado en la OM, a efectos de recibir las notificaciones y comunicaciones de la Administración de la Seguridad Social mediante comparecencia en la SEDESS, desde la fecha de efectos de la autorización de su constitución.

Las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social se practicarán mediante el sistema de comparecencia en la SEDESS en la dirección electrónica <https://sede.seg-social.gob.es>, salvo que se trate de relaciones jurídicas para las que se establezca o se haya establecido otro sistema de notificación o comunicación electrónica.

Igualmente en la OM se regulan todas las cuestiones que forman parte del procedimiento sobre notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Seguridad Social, como son, entre otras, la delimitación de los sujetos obligados a recibir notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos, la puesta a disposición de las notificaciones y comunicaciones electrónicas en la SEDESS, o la práctica de las notificaciones electrónicas.

#### **5. PRÓRROGAS OTORGADAS A LA VALIDEZ DE LOS CERTIFICADOS PRECEPTIVOS PARA EL SECTOR MARÍTIMO-PESQUERO, CON MOTIVO DEL COVID-19**

Fue dictada la resolución de 25 de septiembre de 2020 (BOE de 20 de septiembre), por el ISM, sobre las prórrogas otorgadas a la validez de los certificados preceptivos para el sector marítimo-pesquero, con motivo del COVID-19.

En su preámbulo se hace referencia a que la Resolución de 21 de abril de 2020, del ISM, por la que se actualizaron determinadas medidas con motivo del COVID-19, en relación con las prestaciones y servicios específicos para el sector marítimo-pesquero, amplió la vigencia de distintos certificados preceptivos para garantizar la actividad del sector marítimo-pesquero durante la declaración de estado de alarma y sus sucesivas prórrogas.

La transición a la nueva normalidad con la reapertura de los centros de sanidad marítima y la corrección de los obligados desfases en las actividades de los centros producidos durante la crisis sanitaria, hacen preciso rescindir las medidas adoptadas en relación a las prórrogas de los certificados emitidos por el ISM.

## **6. CREACIÓN DEL SELLO ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

A través de la resolución de 25 de septiembre de 2020 (BOE de 29 de septiembre), de la Subsecretaría del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se crea el sello electrónico de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Esta resolución fue establecida de acuerdo con lo regulado en La Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, en concreto en su artículo 40, en el que se cita que las Administraciones Públicas podrán identificarse mediante el uso de sellos electrónicos basados en certificados electrónicos que reúnan los requisitos exigidos por la legislación de firma electrónica.

## **7. BAJA AUTOMÁTICA DE CUENTAS BANCARIAS PARA CARGO EN CUENTA POR INACTIVIDAD DURANTE UN PERÍODO DE 36 MESES**

En el boletín de noticias RED número 18/2020, de 6 de octubre de 2020, se establece que, según la normativa SEPA, la autorización o consentimiento del deudor recogido en un mandato es válido hasta expresa revocación por parte de éste o del acreedor. No obstante lo anterior, para los instrumentos de adeudo directo SEPA, cuando un acreedor no presenta adeudos con arreglo a un mandato válido en un período de 36 meses (a contar desde la fecha del último adeudo, independientemente de que este fuera pagado, rechazado, devuelto o reembolsado), el mandato queda extinguido y, por tanto, no podrá iniciar más cobros acogidos a dicho mandato, debiendo crear un nuevo para cobros futuros. Para más información sobre mandato SEPA: <http://www.sepa.es/sepa/es/faqs/elmandato/>.

En consecuencia, la TGSS a partir del mes de octubre de 2020 procederá a dar de baja de oficio en sus bases de datos para la modalidad de pago cargo en cuenta las cuentas bancarias de aquellos sujetos responsables a los que no se haya emitido adeudos durante los últimos 36 meses. Este proceso no afecta a esas mismas cuentas bancarias cuando hayan sido anotadas para la modalidad de saldo acreedor, por lo que si tiene anotada la misma cuenta bancaria para las modalidades de cargo en cuenta y saldo acreedor, ésta dejará de estar operativa para la modalidad de cargo en cuenta pero sí será válida para la modalidad de saldo acreedor.

Aquellos sujetos que tengan cuentas bancarias a las que se no se les haya realizado ningún adeudo en los últimos 36 meses deberán proceder a comunicar nuevamente los datos bancarios para la modalidad de cargo en cuenta mediante el envío de un fichero de Comunicación de datos bancarios o a través del servicio on line creado a tal efecto.

## Doctrina administrativa en materia de prestaciones (junio y septiembre de 2020)

ANDRÉS RAMÓN TRILLO GARCÍA

*LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

### **1. PRESTACIÓN ECONÓMICA POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE. CRITERIO DE GESTIÓN DEL INSS 18/2020**

En este criterio se abordan diversas cuestiones en relación con la prestación económica por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

#### **1.1. Sobre si los trabajadores por cuenta propia o autónomos pueden disfrutar de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**

El artículo 318.b) LGSS establece que será aplicable al régimen especial de trabajadores por cuenta propia “en materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto respectivamente en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

A este respecto hay que indicar que se ha llevado a cabo el desarrollo reglamentario que establece los términos y condiciones de disfrute por los trabajadores autónomos, en relación con el subsidio por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el RD 195/2009, de 6 de marzo, así como para el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el RD 1148/2011, de 29 de julio. Igualmente, existe desarrollo reglamentario de las prestaciones de maternidad y paternidad en el RD 195/2009, de 6 de marzo, aun cuando dichas prestaciones han sido sustituidas por la prestación por nacimiento y cuidado del menor permaneciendo aplicable a esta nueva prestación el citado RD en lo que no sea contrario a lo dispuesto en la LGSS.

En cambio, la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante por el momento carece del necesario desarrollo reglamentario que establezca los concretos términos y condiciones de acreditación y disfrute que permita a la entidad gestora resolver de acuerdo con tales términos y condiciones.

Igualmente, tampoco será posible disfrutar de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante en el supuesto de que uno de los progenitores se encuentre encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social y el otro en el Régimen de Autónomos, toda vez que la jurisprudencia no se pronuncia de forma uniforme en cuanto a la necesidad de que ambos progenitores sean trabajadores por cuenta ajena a efectos de poder acceder al permiso para cuidado del lactante regulado en el artículo 37.4 ET.

#### **1.2. Sobre si la reincorporación supone la extinción total de la prestación**

Se plantea si la reincorporación a la jornada laboral que venía desarrollando el trabajador con anterioridad a la reducción en media hora por parte de uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, antes de que el menor cumpla los 12 meses de edad supone la extinción total de la prestación o si, por el contrario, se podría volver a solicitar con la consecuente reducción de la jornada, en tanto el menor no cumpla los 12 meses de edad.

Pues bien, dado que uno de los requisitos necesarios para el acceso a la prestación es que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter

permanente reduzcan en media hora su jornada laboral, la reincorporación a la jornada laboral anterior de cualquiera de ellos antes de que el menor cumpla los 12 meses de edad, supone la extinción total de la prestación, sin que exista posibilidad de solicitarla nuevamente. Lo contrario supondría desvirtuar la finalidad de cuidado corresponsable que se pretende y en la práctica acabaría con uno de los principales requisitos exigidos para poder percibir esta prestación.

### **1.3. Interrupción de la prestación**

Se estudia si es posible interrumpir y volver a retomar el disfrute de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante en aquellos casos en los que este derecho se superpone con una nueva modalidad de disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Las posibilidades que la norma permite para la distribución de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor, y el hecho de que la extinción del derecho a la prestación económica por ejercicio del cuidado de menor no se produzca hasta el cumplimiento por el menor de los 12 meses de edad, puede conllevar que en la práctica que dicha prestación coincida con el ejercicio corresponsable del cuidado del menor.

El ejercicio del derecho a la suspensión de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del menor no puede ser causa de extinción del derecho a la prestación económica por el ejercicio del cuidado del lactante; si bien, cuando el contrato de trabajo se halla suspendido no es posible disfrutar de la reducción de jornada de trabajo en la media hora prevista en el artículo 37.4 ET.

En consecuencia, la percepción de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante quedará en suspenso durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor, pudiendo retomarse en tanto el menor no cumpla los 12 meses de edad, siempre y cuando lo que se pretenda sea ejercer de modo concurrente ambos derechos por el mismo progenitor, y no en los supuestos de concurrencia de la suspensión del contrato por nacimiento o cuidado del menor, por parte de uno de los progenitores –artículo 48.4 ET–, y el permiso regulado en el artículo 37.4, por el otro progenitor. Esta compatibilidad está expresamente reconocida en la STS nº 224/2020, de 10 de marzo y en la SAN nº 124/2018, de 19 de julio.

### **1.4. Compatibilidad con la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

En el caso de concurrir el cuidado de menores afectados por cáncer con el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, podrá compatibilizarse la reducción por el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave con la reducción de jornada en media hora por el cuidado del lactante, siempre que en cada una de estas prestaciones se reúnan los requisitos exigidos (sin que la reducción de la jornada en media hora por el ejercicio corresponsable se tenga en cuenta a efectos de la jornada que debe reducirse, al menos en un 50 %, para percibir la prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave.

A este respecto, la solución contraria conllevaría que, pese a reunirse las condiciones necesarias para beneficiarse de las dos prestaciones, en la práctica una de ellas quedara vacía de contenido.

### **1.5. Supuesto de parto múltiple**

Se podrá acceder a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante por cada uno de los menores ya que, de cumplirse en cada caso los requisitos necesarios, se generarían dos prestaciones distintas, siendo decisión de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente determinar si dichas prestaciones recaen o no en la misma persona.

### **1.6. Supuesto en el que uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente esté incluido en el ámbito de aplicación del EBEP**

Se plantea si el hecho de que el EBEP permita acceder al permiso para el cuidado del lactante impediría que el otro pueda beneficiarse de la prestación económica de la Seguridad Social.

El hecho de que uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente disfrute del permiso que el EBEP establece para el cuidado del lactante no puede menoscabar el derecho del otro a la prestación del sistema de la Seguridad Social, siempre que se acrediten los requisitos de acceso a la misma, es decir, reducción de jornada con la misma duración y régimen de jornada de acuerdo con lo previsto en el ET. La solución contraria impediría el derecho de acceso a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante en todos aquellos casos en que uno de los interesados fuera empleado público sujeto al EBEP, a pesar de que ejerciera el cuidado del lactante de forma corresponsable.

### **1.7. Fallecimiento del otro progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente**

En este caso, no se extinguirá el derecho del beneficiario a la prestación económica que venía disfrutando.

### **1.8. Efectos en la prestación económica de la reducción de la jornada del trabajador**

La reducción de jornada desempeñada por el trabajador no puede afectar al tiempo de disfrute de media hora, pues el artículo 37.4 ET no contempla expresamente que este derecho de reducción por lactancia sea proporcional al tiempo efectivo. Asimismo, se considera que con una reducción inferior a media hora se vería imposibilitada la atención a la lactancia.

### **1.9. Trabajos a tiempo parcial en varias empresas**

De acuerdo con lo dispuesto en la Consulta de 10 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, en aquellos supuestos en los que los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente prestan servicios a tiempo parcial en diversas empresas, el derecho a la reducción de la jornada de trabajo en media hora solo se podrá ejercer en una de ellas, esto es, en aquella en la que se esté trabajando en el momento de ausentarse para la lactancia del menor. En consecuencia, en los supuestos referidos sólo podrá percibirse una prestación del sistema de la Seguridad Social.

### **1.10. Familias monoparentales**

La ampliación del tiempo en el que se puede reducir la jornada de trabajo hasta los 12 meses del menor, se prevé en el artículo 37.4 ET, exclusivamente para el supuesto de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores trabajen y ejerzan su derecho con la misma duración y régimen, de manera que se concibe como un instrumento dirigido a incentivar el ejercicio corresponsable en el cuidado del lactante, que ha de entenderse como responsabilidad compartida, lo que requiere que existan dos progenitores que repartan de forma igualitaria el cuidado del menor, evitando que recaiga en uno solo.

2.- Incapacidad permanente. Complemento de gran invalidez. Criterio de Gestión INSS 16/2020, de 29 de junio de 2020.

Se estudia la forma de cálculo del complemento de gran invalidez en procedimientos de revisión de grado en aquellos supuestos en los que el reconocimiento inicial de la pensión de incapacidad permanente se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.

El criterio de gestión recoge lo informado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social al respecto, indicando que se debe mantener la configuración unitaria de los procesos de incapacidad permanente, considerando que la situación de incapacidad permanente constituye un único proceso, cualquiera que sea la alteración de grado que pueda producirse por agravación o mejoría, con la consecuencia de que el régimen jurídico aplicable en los supuestos de revisión de grado necesariamente debe ser el existente en el momento del nacimiento de la incapacidad permanente, cualquiera que sea el nuevo grado de incapacidad permanente reconocido, incluida la gran invalidez.

Con el apoyo de las consideraciones vertidas en la STSJ Navarra nº 171/2013, de 24 de junio y de la STS nº 889/2016, de 25 de octubre, se concluye que *“Cuando en virtud de revisión de grado de incapacidad permanente por agravación se reconozca una pensión de gran invalidez, la fecha del hecho causante de la gran invalidez reconocida seguirá siendo la misma fijada para la declaración inicial de incapacidad permanente, debiendo regirse la correspondiente pensión por la legislación vigente en la fecha del hecho causante inicial. Sin embargo, el complemento correspondiente a la pensión de gran invalidez se entenderá causado el día siguiente a la fecha en que se dicta la resolución administrativa definitiva de revisión de grado de incapacidad, rigiéndose consecuentemente si cálculo por la legislación en vigor en la fecha del hecho causante de dicho complemento, sin que proceda exigir requisitos adicionales al pensionista, salvo el de haber sido declarado en situación de gran invalidez”*.

3.- Jubilación anticipada voluntaria desde situación de jubilación parcial reconocida antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Criterio de Gestión del INSS 17/2020, de 10 de agosto de 2020.

Se estudia si se puede reconocer la pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado conforme al artículo 208 LGSS cuando, en el momento del hecho causante, el interesado se encuentra en situación de jubilación parcial resuelta por la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Se recuerda que la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado, regulada actualmente en el artículo 208 LGSS, se establece en la Ley 27/2011, no existiendo tal modalidad de jubilación anticipada en la normativa anterior.

La DF 12ª de la Ley 27/2011, en su apartado 2, estableció determinados supuestos en los que se debía aplicar la normativa anterior a la entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:

“2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

(...).

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”.

De acuerdo con lo establecido en esta disposición, recogida posteriormente en la DT 4ª.5 LGSS, se han reconocido, hasta el 1 de enero de 2019, pensiones de jubilación parcial conforme a la normativa anterior a la Ley 27/2011.

En este sentido, el criterio 15/2016 del INSS establecía que la legalidad aplicable a la pensión de jubilación plena que se cause con posterioridad al 1 de enero de 2019 ha de ser la misma que la que rigiera el reconocimiento de la jubilación parcial de la que proceda aquella y a la que el

interesado hubiera accedido previamente de conformidad con lo previsto en la letra c) de la DT 4ª.5 LGSS.

Poe tanto, en aquellos supuestos en los que se haya accedido a la pensión de jubilación parcial antes de la ley 27/2011 y se solicite la pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado regulada en el artículo 208 LGSS, por reunirse los requisitos establecidos en dicho precepto, se puede reconocer el derecho por tratarse de una modalidad de jubilación anticipada no recogida en la normativa por la que se reconoció la jubilación parcial previa.