Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social

Laborum

Doctrina Administrativa en materia de prestaciones de Seguridad Social en el tercer trimestre de 2021

ANDRÉS RAMÓN TRILLO GARCÍA *Letrado de la Administración de la Seguridad Social*
https://orcid.org/0000-0002-0034-5194

1. RECONOCIMIENTO DE COTIZACIONES

1.1. Reconocimiento de las cotizaciones correspondientes a los periodos que consten trabajados y no cotizados del personal interino del Ministerio de Justicia. Criterio de Gestión 20/2021, de 27 de julio de 2021

La DA 158ª de la Ley 11/2020 dispone: "*El Gobierno procederá a revisar, de oficio o a petición de las personas, y reconocer como cotizados los periodos que consten trabajados y no cotizados del personal de justicia que presente diferencias entre los periodos efectivamente trabajados que figuren en el certificado de servicios prestados y los que figuran en su certificación de cotizaciones*".

Para la aplicación de la norma se aplicarán los siguientes criterios:

1.- Se considera que el periodo afectado por la DA 158ª de la Ley 11/2020 es el comprendido entre el 30/6/1978 y el 1/08/1990, ambos inclusive. Este periodo es el contemplado en el Real Decreto 960/1990, para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social del personal interino al servicio de la Administración de Justicia y en la Orden de 18 de junio de 1992. Por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del citado Real Decreto.

2.- No procede exigir al interesado el abono de las cuotas correspondientes al periodo considerado como cotizado, sin perjuicio de la responsabilidad empresarial que corresponda.

3.- En cuanto a las bases con las que procede integrar las faltas de cotización, esta Entidad gestora considera que en aquellos casos en los que no se constate este dato en el certificado emitido por el Ministerio de Justicia, deberán tenerse en cuenta las bases mínimas de cotización de entre todas las existentes en cada momento.

4.- A efectos de que se proceda a considerar como cotizado el periodo que conste como trabajado y no cotizado entre el 30/06/1978 y el 1/08/1990, los interesados deberán dirigirse al Ministerio de Justicia con el fin de obtener el correspondiente certificado, que presentarán en la dirección provincial competente.

5.- En los supuestos en los que proceda estimar las solicitudes de revisión de pensiones, los efectos de tal reconocimiento se producirán con una retroactividad máxima de tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 53.1 LGSS,

No obstante, los efectos no podrán retrotraerse a una fecha anterior al 2 de enero de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

2. INCAPACIDAD TEMPORAL

Contingencia de la que se deriva la prestación económica por incapacidad temporal que traiga causa del padecimiento del síndrome post-COVID-19. Criterio de Gestión 25/2021, de 30 de septiembre de 2021

El Síndrome Post-COVID-19 o COVID prolongado hace referencia a una entidad patológica que implica secuelas físicas, médicas y cognitivas/psíquicas tras haber pasado infección por COVID-19 con repercusión en distintos órganos y sistemas.

Esta patología puede cursar con manifestaciones generales, tromboembólicas, respiratorias, ORL. Cardiacas, ostearticulares, disgestivas, neurológicas, endocrinológicas, psiquiátricas, dermatológicas, renales…ninguna de momento específica, pero siempre derivada de un diagnóstico previo de "COVID-19 enfermedad".

El artículo 5º del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, es una norma excepcional cuya finalidad es proteger la salud pública, para lo cual asimila al accidente de trabajo la situación de aislamiento o contagio provocados por el virus COVID-19 en que pueda encontrarse cualquier trabajador en alta en cualquier régimen del sistema exclusivamente a efectos de la prestación económica por incapacidad temporal, además de extender esta protección a aquellos trabajadores que se vean impedidos para desplazarse a otra localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, para reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

De este modo, la acción protectora excepcional que regula este precepto a fin de preservar la salud pública, introduce unos nuevos supuestos determinantes de la prestación de incapacidad temporal no contemplados por el artículo 169 LGSS, como es el caso de la protección durante los periodos de aislamiento o contagio y en los que no sea posible el desplazamiento al centro de trabajo por decisión de la autoridad competente, de modo que el trabajador o asimilado que se encuentre en estas situaciones puede suspender su actividad, ser dado de baja por incapacidad temporal y percibir el correspondiente subsidio, lo que sería imposible de no haberse aprobado el artículo 5ª del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo.

Por tanto, esta medida está dirigida, única y exclusivamente, a cubrir los mencionados supuestos respondiendo a la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad derivada del virus COVID-19, sin que por tanto, pueda hacerse extensiva a otros supuestos no contemplados expresamente por la norma y que tengan su causa en patologías o enfermedades que no se deriven estrictamente del virus COVID-19, como parece que sucede en los procesos de incapacidad temporal provocados por el denominado "síndrome postCOVID-19" o COVID prolongado".

En efecto, el síndrome post-COVID-19 hace referencia a una entidad patológica que implica secuelas físicas, médicas y cognitivas/psíquicas para haber pasado infección por COVID-19 con repercusión en distintos órganos y sistemas", si bien, aun no catalogado oficialmente como tal proceso clínico por las autoridades sanitarias mundiales), sin que, en ningún momento, se determine que se trate de la misma enfermedad del virus COVID-19, que es la única enfermedad cuya propagación se intenta evitar con la adopción de la medida excepcional del artículo 5º del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por lo que no cabe su aplicación como consecuencia de otras posibilidades que no sea la enfermedad del virus COVID-19.

Por otro lado, se entiende que el "síndrome post COVID-19" tampoco podría tener la consideración de "recaída" de procesos de IT por contagio de la enfermedad COVID-19 acogidos al artículo 5º del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, en aplicación del artículo 169.2, primer párrafo, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por cuanto de acuerdo con dicho precepto, para que exista recaída debe producirse una nueva baja médica por "*la misma o similar patología*".

Sin embargo, no puede inferirse tal consideración respecto de dicho síndrome pero, en todo caso, al tratarse dicha determinación una cuestión de carácter sanitario, corresponde su valoración a los facultativos médicos competentes,

Cabe concluir que los procesos de Incapacidad Temporal que tengan su causa en el síndrome post COVID-19 deben estar sujetos a la normativa general de Incapacidad Temporal en los actuales artículos 169 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, sin que puedan enmarcarse en los supuestos excepcionales que recoge el artículo 5º del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, puesto que no responderían al objetivo asignado por el legislador a esta medida extraordinaria, que es proteger la salud pública evitando exclusivamente la propagación de la enfermedad COVID-19.

3. VIUDEDAD

3.1. Percibo íntegro de la pensión de viudedad por parte del cónyuge supérstite en caso de fallecimiento del excónyuge del causante. Criterio de Gestión del INSS 19/2021 de 19 de julio de 2021

A raíz de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 613/2021, de 19 de julio el INSS considera que son perjuicio de la legislación aplicada al reconocimiento de la pensión de viudedad se aplicarán los siguientes criterios:

1. Desde el momento en que se extinga por fallecimiento el derecho del excónyuge a la pensión de viudedad, el cónyuge supérstite o pareja actual pasará a percibir la pensión íntegra.

Este criterio se aplicará también cuando se extinga el derecho del excónyuge a la pensión de viudedad por cualquier otra causa legalmente establecida.

No obstante, esta regla no será aplicable en aquellos supuestos en los que el legislador haya previsto que la parte de pensión de viudedad del excónyuge deba incrementar la cuantía de la pensión de orfandad o en favor de familiares.

2. En el supuesto inverso -fallecimiento del cónyuge supérstite o pareja actual, no procede reconocer la pensión íntegra al excónyuge, quien no habría podido percibir la pensión íntegra aun cuando no hubiese existido concurrencia de beneficiarios, al aplicarse los límites del periodo de convivencia con el causante y de la pensión compensatoria.

4. COMPLEMENTO DE BRECHA DE GÉNERO.

4.1. Validez de los vacíos de cotización en distintas situaciones a efectos del cumplimiento del requisito establecido en el artículo 60.1.b)1º LGSS. Criterio de gestión del INSS 21/2021 de 13 de agosto de 2021.

Se plantea la validez de los vacíos de cotización que figuren en la vida laboral del trabajador a causa del disfrute de periodos de excedencia por cuidados de hijos, así como de los vacíos utilizados para la aplicación del beneficio por cuidados de hijos, o en situación de cotización a varios regímenes, a efectos de entender cumplidos el requisito establecido en el artículo 60,1.b) LGSS.

El artículo 60 LGSS, en su redacción dada por el artículo 1 del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adopten medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, establece en el punto 1.b)1ª, entre otros, el siguiente requisito para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género:

b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. ª. En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituye y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer"

Se consideran válidos a efectos del cumplimiento de este requisito los vacíos de cotización que figuren en la vida laboral del trabajador como consecuencia del disfrute de periodos de excedencia voluntaria por cuidado de hijo conforme al artículo 46.3 ET, y aun cuando dicho periodo tenga la consideración de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado del menor conforme al artículo 237 LGSS, por producirse una interrupción en la actividad laboral/profesional con las consecuencias negativas que la misma puede acarrear.

Siguiendo el mismo razonamiento, los periodos de interrupción de la cotización producidas tras la extinción de una relación laboral o finalización de prestación por desempleo, cuando tales periodos se encuentren dentro de los márgenes que establece el punto 1.b).1ª del artículo 60, se consideran válidos a efectos de la acreditación de los 120 días sin cotización exigidos en la misma norma, y ello aun cuando al mismo periodo haya servido para aplicar el beneficio por cuidado de hijos regulado en el artículo 236 LGSS.

A efectos del cumplimiento de este requisito se consideran igualmente válidos los vacíos de cotización que se pueden producir en alguno de los regímenes en situaciones de pluriactividad en diferentes regímenes del sistema de la Seguridad Social o en un régimen del sistema de la Seguridad Social y el régimen de Clases Pasivas.

Si se trata de periodos alternos en diferentes regímenes del sistema de la Seguridad Social o del sistema de Seguridad Social y Clases Pasivas, para considerar acreditado el requisito en cuestión será necesario que se produzca un vacío de cotización de 120 días al marco temporal establecido en el punto 1.b).1ª del artículo 60 LGSS sin que el interesado quede encuadrado en ningún régimen.

4.2. Responsabilidad en el reconocimiento, control y pago. Criterio de Gestión del INSS 22/2021, de 30 de agosto

Se plantea la determinación de la entidad responsable del reconocimiento, control y pago del complemento para la reducción de la brecha de género regulado en el artículo 60 LGSS.

En relación con el complemento por maternidad se consideró que la entidad responsable del reconocimiento y abono de la pensión sobre la que tal complemento se aplicaba debía ser igualmente la responsable del mismo, ya que de lo dispuesto en los artículos 45.1, 68 y 80.2.a) LGSS se evidenciaba que la normativa general relativa a la responsabilidad y abono de las prestaciones del sistema no determinaba que debiesen ser asumidas en todos los casos por esta Entidad gestora, sino que dependería del régimen de aseguramiento al que se hubiese acogido la empresa o el trabajador autónomo, Esta postura se veía reforzada por cuanto la dinámica del complemento por maternidad era la misma que la de la pensión contributiva que complementaba.

Sin embrago, las diferencias que el nuevo complemento para la reducción de la brecha de género presenta con respecto del complemento de maternidad -por ejemplo, en cuanto al ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación, la determinación del importe, el carácter temporal, el régimen de financiación y la posibilidad de que surjan otros beneficiarios-, conlleva que se susciten dudas en relación con la responsabilidad que tendrían las entidades colaboradoras con la Seguridad Social en su reconocimiento, control y pago.

Debe partirse de que el régimen jurídico regulador del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género no es idéntico al que regula el complemento de maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social. Ante la falta de

precisión en la norma, la solución debe deducirse de una interpretación integradora tanto a tenor de la norma como de su finalidad y del contexto en que se encuentra,

En este sentido, la solución adoptada en relación con la entidad responsable del reconocimiento y control del complemento por maternidad en las pensiones contributivas no compadece bien con los términos en que se configura el régimen jurídico del nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

Por otro lado, se considera necesario abordar estas cuestiones desde una solución unitaria y coherente con las competencias atribuidas a las entidades del sistema de la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta las consideraciones efectuadas y sobre la base de los artículos 45.1, 66.1.a) y 72 LGSS se concluye que tanto el reconocimiento como el control del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género regulado en el artículo 60 LGSS debe realizarse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, sin que proceda por tanto la inclusión de su importe en la capitalización de las pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional cuya responsabilidad corresponda asumir a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en los supuestos en que proceda la misma de conformidad con lo previsto en el artículo 110.3 LGSS.

4.3. Hijos computables en el caso de beneficiarias de la pensión de viudedad. Criterio de gestión del INSS 23/2021, de 30 de agosto de 2021

Se plantea si en el caso de beneficiarias de la pensión de viudedad, a efectos de percibir el complemento para la reducción de la brecha de género asociado a dicha pensión, procede computar exclusivamente los hijos que la pensionista de viudedad tenga en común con el causante fallecido.

En este sentido, el primer párrafo del artículo 60.1 LGSS establece que "*Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres, El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía*".

Asimismo, el Preámbulo del Real Decreto-ley 3/2021 señala que "el número de hijos es el criterio objetivo que se utiliza para articular la medida por cuanto su nacimiento y cuidado es la principal causa de la brecha de género" y reconoce que históricamente ha sido la mujer la que ha asumido esa tarea de cuidados, aunque se deje la puerta abierta a los hombres para que cumpliendo determinados requisitos, puedan también percibir el complemento para la reducción de la brecha de género.

En relación con estos últimos, el segundo párrafo del artículo 60.1 LGSS establece que "*Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos: a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad*".

Teniendo en cuenta que el artículo 60 LGSS contiene una regulación específica para uno y otro progenitor no cabe interpretar que la pensionista de viudedad solo podrá percibir el complemento para la reducción de la brecha de género por los hijos que tenga en común con el causante de la pensión de viudedad por la que percibe el citado complemento, Una interpretación contraria, más restrictiva conllevaría imponer unas condiciones a la mujer que la ley no establece.

En consecuencia, a efectos de beneficiarse del complemento para la reducción de la brecha de género y siempre que se reúnan los requisitos necesarios, procederá computar los hijos que la

pensionista de viudedad haya tenido, con independencia de su filiación, siempre que no fuere de aplicación lo previsto en el último inciso del párrafo primero del artículo 60 LGSS.

4.4. Interacción con el complemento de maternidad. Aplicación de la disposición transitoria trigésima tercera LGSS. Criterio de Gestión 24/2021, de 30 de septiembre de 2021

Con la finalidad de unificar pautas de actuación se establecen los siguientes criterios:

4.1.- Percepción del complemento por los hombres. El segundo párrafo del artículo 60.1 LGSS establece que "*Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos: a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad*".

Por tanto, los hombres beneficiarios de pensión de viudedad podrán acceder al complemento para la reducción de la brecha de género por todos los hijos siempre que al menos uno de ellos tenga derecho a la pensión de orfandad.

Puesto que se trata de un requisito que se exige únicamente para el reconocimiento, el hecho de que una vez reconocido el complemento al progenitor, los hijos dejen de ser beneficiarios de la pensión de orfandad (por ejemplo, por superar el límite de edad establecido) no implicará el cese del derecho del progenitor a dicho complemento,

4.2. Solicitud del complemento para reducción de brecha de género por el otro progenitor por los hijos que dieron derecho a percibir el complemento de maternidad.

El tercer párrafo de la disposición transitoria trigésima tercera (DT 33ª) LGSS establece lo siguiente:

"*En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo, por aplicación de lo establecido en el artículo 60 de esta Ley o de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento de maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud p, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasando dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del sétimo mes siguiente a esta*".

La norma no establece ninguna excepción para el caso de que de la referida deducción resulte que se deje de percibir cuantía alguna por el complemento de maternidad. Cabe tener en cuenta que la DT 33ª parte de que el progenitor que solicita el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género tiene derecho al mismo para cumplir, entre otros, el requisito de que la suma de las cuantías de sus pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor por lo que, siendo así, se considera oportuno reconocer dicho complemento, aunque ello suponga deducir la totalidad del importe del complemento por maternidad que la progenitora venía percibiendo.

En caso de que practicada la correspondiente deducción que impone la DT 33ª LGSS el complemento por maternidad no se haya consumido completamente, la progenitora beneficiaria del mismo podrá seguir percibiendo por la cuantía que reste, sin que para ello deban volver a acreditarse los requisitos que se exigieron para su percibo en el reconocimiento inicial.

4.3. Importe que se debe deducir del complemento de maternidad para hacer efectivo el derecho del otro progenitor a percibir el complemento para la reducción de la brecha de género.

En relación con el tercer párrafo de la DT 33ª LGSS se ha cuestionado también el importe que correspondería deducir del complemento por maternidad, a efectos de hacer efectivo el derecho del otro progenitor al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, en el caso de que este último complemento se perciba por tener reconocida una pensión de jubilación de la que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 214 LGSS, únicamente se percibe el 50 % de su importe.

En el criterio de gestión 15/20231 de 17 de mayo de 2021 se concluía que "*en aquellos supuestos en los que la pensión de jubilación o parte de ella se suspenda conforme a las reglas de compatibilidad con el trabajo, procederá igualmente suspender o minorar el complemento para la reducción de la brecha de género que complementa dicha pensión. Así, por ejemplo, en el caso de que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 214 LGSS se percibiera el 50 % del importe de la pensión de jubilación, procederá igualmente percibir el 50 % del complemento para la reducción de la brecha de género*".

De acuerdo con el criterio anterior, en el supuesto de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 214 LGSS se perciba el 50 % de la pensión de jubilación, procederá percibir el 50 % del complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género. Pese a que el otro 50 % esté suspendido, el reconocimiento de dicho complemento es completo -al igual que se reconoce la totalidad de la pensión de jubilación a la que complementa, aunque solo se perciba el 50 % de su importe.

Por tanto, a efectos de hacer efectivo lo dispuesto en el tercer párrafo de la DT 33ª LGSS, procederá deducir del complemento de maternidad de la mujer la totalidad de la cuantía del complemento que le sea reconocido al otro progenitor, con independencia de que con posterioridad a su reconocimiento proceda suspender el pago de una parte de su importe.

4.4. Trámite de audiencia al primer progenitor ante la extinción del complemento de maternidad ya reconocido por el reconocimiento del complemento al segundo progenitor.

El artículo 60.2 LGSS dispone que el reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género al segundo progenitor supone la extinción del complemento ya reconocido al primero y prevé que, antes de dictar resolución de reconocimiento en favor del segundo progenitor, se de audiencia al que ya viniera percibiéndolo. Sin embargo, la DT 33ª LGSS no establece expresamente trámite de audiencia cuando uno de los progenitores percibe el complemento de maternidad y el otro el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. Pese a ello, al tener la perceptora del complemento por maternidad también en este supuesto la condición de "interesado", cabe entender que procede dicho trámite, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a los exclusivos efectos de hacer efectivo el derecho de los interesados a la información y a la presentación de las alegaciones que se estimen oportunas.

4.5. Percepción del complemento de brecha de género cuando la pensión complementada no se percibe por concurrir con otra pensión reconocida.

Se plantea si procede reconocer el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género que conlleva el reconocimiento de una pensión de las establecidas en el artículo 60 LGSS en aquellos casos en los que por la misma no se percibe importe alguno por concurrir con otra pensión reconocida (del sistema de la Seguridad Social o de Clases Pasivas) que está topada con el límite máximo de pensiones y por la que no se puede generar el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la letra d) del artículo 60.3 LGSS dispone que el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género no se tendrá en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7 LGSS.

No obstante, el apartado 5 del citado artículo establece que "*el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado.1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última*".

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe entender que el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género ha de seguir la misma dinámica que la pensión que complementa. Por tanto, mientras dure la suspensión de la pensión que da lugar al referido complemento para la reducción de la brecha de género, por concurrir con otra pensión topada por el límite máximo de pensiones y por la que no se genera complemento, el pago del mismo ha de suspenderse igualmente.

CRÓNICA DE DOCTRINA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Novedades Normativas y de Gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social

JAVIER AIBAR BERNAD *Cuerpo Superior de Técnicos de la Administracion de la Seguridad Social*
https://orcid.org/0000-0002-3927-5736

1. REAL DECRETO-LEY 11/2021, SOBRE MEDIDAS URGENTES PARA LA DEFENSA DEL EMPLEO, LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS[1]

En el Preámbulo del RDL 11/2021 se indica que la persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por el SARS-CoV-2, así como el mantenimiento de cierta dosis de incertidumbre sobre la plena capacidad de recuperación y el restablecimiento de la actividad empresarial, que se presume asimétrica y sectorizada, exige mantener las medidas excepcionales previstas en las diferentes normas adoptadas desde el comienzo de la crisis sanitaria, todo ello sin perjuicio de la previsible y paulatina normalización de la situación sanitaria. A continuación, procedemos al estudio de las medidas adoptadas en materia de empleo y de Seguridad Social.

El RDL11/2021 establece en el apartado 1 de su artículo 1, la prórroga de los ERTE basados en las causas recogidas en el artículo 22 del RDL 8/2020, de manera que *los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, basados 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 prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021.*

El RDL 11/2021 establece en el apartado 2 del artículo 1, la prórroga de los ERTE por impedimentos en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 24/2020, en los siguientes términos: "2. *Asimismo, se entienden prorrogados los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, que se mantendrán vigentes, en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo. No obstante, desde el 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el apartado 3 de este artículo, para los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo*."

Los porcentajes de exoneración aplicables respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, son los siguientes:

[1] Vid. Boletín de noticias RED 4/2021

— El 100% de la aportación empresarial devengada, 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.

— El 90% si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta.

Estos porcentajes de exoneración resultarán de aplicación durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021 para empresas afectadas por un ERTE autorizado en base al apartado 2 de la DA 1 del RDL 24/2020, y prorrogados por el RDL11/2021.

Las exoneraciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del TRLGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

La declaración responsable sobre la existencia y mantenimiento de estos ERTE se seguirá realizando a través del Sistema RED

El RDL 11/2021 establece en el apartado 3 del artículo 1, la prórroga de los ERTE por impedimentos en el desarrollo de la actividad que hubiesen sido autorizados conforme a lo establecido en el RDL 30/2020 y RDL 2/2021. Dicho apartado recoge que *los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento en el desarrollo de la actividad autorizados en base a lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio administrativo, resultándoles de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021*.

Los porcentajes de exoneración aplicables respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, son los siguientes:

— El 100% de la aportación empresarial devengada, 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.

— El 90% de la aportación empresarial devengada si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta.

Estos porcentajes de exoneración resultarán de aplicación durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2021 para:

— Empresas afectadas por un ERTE autorizado en base al artículo 2.1 del RDL 30/2020, y prorrogados por el RDL 11/2021.

— Empresas afectadas por un ERTE autorizado en base al artículo 2.1 del RDL 2/2021, y prorrogados por el RDL 11/2021.

Las exoneraciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y en relación con el abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del TRLGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

El RDL 11/2021 establece en el apartado 4 del artículo 1, la prórroga de los ERTE por limitaciones en el desarrollo de la actividad que hubiesen sido autorizados conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 30/2020 y 2/2021. En este apartado se establece que *los expedientes de regulación temporal de empleo por limitación al desarrollo normalizado de la actividad vigentes,*

basados en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, o en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, se prorrogarán automáticamente hasta el 30 de septiembre de 2021. Las exoneraciones aplicables a estos expedientes, desde el 1 de junio de 2021, serán las siguientes: a) 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 junio, julio, agosto y septiembre de 2021, alcanzará el 85 %, 85 %, 75 % y 75 %, 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 junio, julio, agosto y septiembre de 2021 alcanzará el 75 %, 75 %, 65 % y 65 %, 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.

Los porcentajes de exoneración aplicables respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, son los siguientes:

Para empresas que hubieran 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:

- El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2021.
- El 85 % de la aportación empresarial devengada en julio de 2021.
- El 75 % de la aportación empresarial devengada en agosto de 2021.
- El 75 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2021

Para empresas que hubieran 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:

- El 75 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2021.
- El 75 % de la aportación empresarial devengada en julio de 2021.
- El 65 % de la aportación empresarial devengada en agosto de 2021.
- El 65% de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2021.

Las exoneraciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del TRLGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

La DR sobre la existencia y mantenimiento de estos ERTE se seguirá realizando través del Sistema RED.

El apartado 1 del artículo 2 del RDL 11/2021, sobre ERTE por impedimentos o limitaciones de actividad, establece que *las empresas y entidades afectadas por restricciones y medidas de contención sanitaria podrán solicitar un expediente de regulación de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, a partir del 1 de junio de 2021 y hasta el 30 de septiembre de 2021, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado 2 siguiente. El procedimiento y requisitos para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables en dichos supuestos serán los previstos en el citado artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. Los porcentajes para la exoneración de cuotas a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en impedimento a la actividad, para los meses de junio a septiembre de 2021, serán los regulados en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre. Los porcentajes*

para la exoneración de cuotas a la Seguridad social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en limitaciones a la actividad, para los meses de junio a septiembre de 2021, serán los previstos en el artículo 1.4.

Las empresas, para poder beneficiarse de las exoneraciones a las que se refiere el apartado 1 del artículo 2 del RDL 11/2021, deben:

- Ver impedido o limitado 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 junio de 2021 y hasta 30 de septiembre de 2021.
- Tener autorizado un ERTE, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Presentar ante la TGSS declaración responsable que haga referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de este ERTE y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exoneraciones. 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.
- Comunicar a la TGSS la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Los porcentajes de exoneración aplicables a los ERTE por impedimento recogido en el apartado 1 del artículo 2 del RDL 11/2021, para los meses de junio a septiembre de 2021, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, durante el período de cierre y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, son los siguientes:

- El 100 % de la aportación empresarial devengada, 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.
- El 90 % si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta.

Las exoneraciones se aplicarán respecto de las personas trabajadoras y respecto del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del TRLGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Los porcentajes de exoneración aplicables a los ERTE por LIMITACIONES, para los meses de junio a septiembre de 2021, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, son los siguientes:

- Para empresas que hubieran 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:
  - El 85 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2021.
  - El 85 % de la aportación empresarial devengada en julio de 2021.
  - El 75 % de la aportación empresarial devengada en agosto de 2021.
  - El 75 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2021.
- Para empresas que hubieran 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:
  - El 75 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2021.

- El 75 % de la aportación empresarial devengada en julio de 2021.
- El 65 % de la aportación empresarial devengada en agosto de 2021.
- El 65 % de la aportación empresarial devengada en septiembre de 2021.

En el artículo 2.2, 2.3 y 2.4 del RDL 11/2021 se regula el tránsito de un ERTE impeditivo a limitativo, y viceversa.

La disposición adicional primera del citado RDL regula la situación de las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expediente de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

En los artículos 5 y siguientes del RDL 11/2021 se adoptan medidas para la protección de los trabajadores autónomos.

El artículo 5 del RDL prevé una exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

A partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que estuvieran de alta en estos regímenes y vinieran percibiendo el 31 de mayo alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las siguientes cuantías:

- 90 % de las cotizaciones correspondientes al mes de junio.
- 75 % de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
- 50 % de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
- 25 % de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

Para que sean aplicables estos beneficios en la cotización los trabajadores autónomos deberán mantener el alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social hasta el 30 de septiembre de 2021.

La base de cotización, a efectos de la determinación de la exención, será la base por la que venía cotizando el trabajador autónomo antes de acceder a la prestación por cese de actividad.

3. La percepción de la prestación por cese de actividad en cualquiera de sus modalidades será incompatible con la exención en la cotización establecida en este precepto.

El artículo 6 del RDL 11/2021 regula la prestación extraordinaria por 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.

A partir del 1 de junio de 2021, 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, o mantengan por los mismos motivos la suspensión de su actividad iniciada con anterioridad a la fecha indicada, tendrán derecho a una prestación económica por cese de actividad de naturaleza extraordinaria, en los términos que se establecen en este precepto, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad

Social de los Trabajadores del Mar, al menos treinta días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde la suspensión de la actividad y, en todo caso, antes de la fecha de inicio de la misma cuando esta se hubiese decretado con anterioridad al 1 de junio de 2021.

b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación será del 70 % de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria por cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 %.

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.

La percepción de esta nueva prestación tendrá una duración máxima de cuatro meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 30 de septiembre de 2021, si esta última fecha fuese anterior.

El artículo 7 de la norma que estamos analizando establece la compatibilidad de la prestación por cese de actividad con el trabajo por cuenta propia.

Así, se dispone que a partir del 1 de junio de 2021, los trabajadores autónomos que a 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia regulada en el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021, y no hubieran agotado los periodos de prestación previstos en el artículo 338.1 de la LGSS, podrán continuar percibiéndola hasta el 30 de septiembre de 2021, siempre que, durante el segundo y tercer trimestre de 2021, cumplan los requisitos que se indican en el precepto.

El artículo 8 del RDL 11/2021 trata de la prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos que ejercen la actividad y en la fecha del 31 de mayo de 2021 vinieran percibiendo alguna de las prestaciones de cese de actividad previstas en los artículos 6 y 7 del RDL 2/2021, y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo 7 del RDL 11/2021.

En el artículo 9 del RDL se regula la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada.

La disposición transitoria segunda trata de la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad que vinieran percibiendo a 31 de mayo de 2021 la prestación contemplada en el artículo 5 o en la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

2. REAL DECRETO-LEY 18/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO, LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y LA MEJORA DEL MERCADO DE TRABAJO

El Preámbulo de este RDL también se inicia señalando que, ante la persistencia de los efectos de la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de SARS-CoV-2, el Real Decreto-ley 11/202, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, dispone la prórroga de diversas medidas aprobadas desde el estallido de la misma para paliar sus efectos negativos sobre el tejido empresarial y productivo, sobre el mercado de trabajo y sobre las personas trabajadoras.

De esa forma, el Real Decreto-Ley 18/2021 traslada a su texto el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo, la recuperación económica, la mejora del mercado de trabajo, y para proteger a

los trabajadores autónomos. A continuación, procedemos al estudio de las medidas adoptadas en materia de empleo y de Seguridad Social.

El Título I del RDL 18/21 está dedicado al desarrollo del VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

El artículo 1 trata sobre la autorización de prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la crisis pandémica. Así, la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 se autorizará previa presentación, por parte de la empresa o entidad titular de una solicitud al efecto, acompañada de la documentación correspondiente, ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.

El expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos, está recogido en el artículo del RDL 18/2021, para lo que se establece que las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19, que sean adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada. Estas empresas y entidades 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 para cada tipo de expedientes en el artículo 4 del RDL 18/2021, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos.

En el artículo 3 del RDL que estamos examinando se prevén acciones formativas vinculadas a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social. Para tener acceso a tales exenciones deberán desarrollarse acciones formativas para cada una de las personas afectadas por el ERTE entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, con las características establecidas. Las acciones formativas referidas tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo. El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan.

En el artículo 4 del RDL se recogen los beneficios en materia de cotización de los expedientes de regulación temporal de empleo. Estos expedientes por limitaciones en la actividad normalizada podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exención en la cotización a la Seguridad Social:

a) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido diez o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:

1.º El 40% en el supuesto de que la empresa no desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2.º El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

b) En el supuesto de que la empresa hubiera tenido menos de diez personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, los porcentajes de exoneración de la aportación empresarial devengada en noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022, serán los siguientes:

1.º El 50% en el supuesto de que la empresa no desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

2.º El 80% en el supuesto de que la empresa desarrolle, conforme a lo establecido en el artículo 3, acciones formativas para las personas a las que se suspenda su contrato de trabajo o se reduzca su jornada laboral en el período indicado.

Prosigue el artículo 4 indicando que las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que tengan autorizados expedientes de regulación temporal de empleo por impedimentos en la actividad a los que se refieren los artículos 1 y 2, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de una exoneración del 100 por ciento de la aportación empresarial devengada a partir del mes de noviembre de 2021, durante el período de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022.

Podrán beneficiarse de los porcentajes de exoneración del apartado 1 los expedientes de regulación temporal de empleo de las empresas siguientes:

a) Empresas a las que se refieren los apartados 1 y 2 de la disposición adicional primera del RDL 11/2021, de 27 de mayo, cuyo expediente se prorrogue conforme a lo establecido en el artículo 1 del RDL 18/2021.

b) Empresas a las que se refiere la letra a) del apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL11/2021, que transiten entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del RDL 8/2020, a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 del RDL 18/2021.

c) Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del RDL 11/2021, de 27 de mayo, transiten, en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo establecido en el artículo 5 del RDL 18/2021.

Conforme al artículo 5 del RDL 18/2021, se prorrogan los contenidos complementarios del RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. En el artículo 6 se procede a la prórroga de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y en el artículo 7 se contempla la prórroga de las medidas de protección por desempleo extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

En el Título II del RDL 18/2021 se contienen las medidas para la protección de los trabajadores autónomos.

El artículo 8 trata de la exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de lo dispuesto en

el Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

Así, a partir del 1 de octubre de 2021, los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que estuvieran de alta en estos regímenes y vinieran percibiendo el 30 de septiembre alguna de las prestaciones por cese de actividad previstas en los artículos 7 y 8 del RDL 11/2021, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las siguientes cuantías:

a) 90% de las cotizaciones correspondientes al mes de octubre.

b) 75% de las cotizaciones correspondientes al mes de noviembre.

c) 50% de las cotizaciones correspondientes al mes de diciembre.

d) 25% de las cotizaciones correspondientes al mes de enero de 2022.

Para que sean aplicables estos beneficios en la cotización los trabajadores autónomos deberán mantener el alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social hasta el 31 de enero de 2022.

La base de cotización, a efectos de la determinación de la exención, será la base de cotización por la que venía cotizando el trabajador autónomo antes de acceder a la prestación por cese de actividad.

Lo dispuesto en el citado artículo 8 será de aplicación a los trabajadores autónomos que agoten las prestaciones a las que se refiere el artículo 9 de este Real Decreto-Ley, a partir de la finalización de las exenciones a las que se refiere el apartado 4 de dicho artículo y hasta el 31 de enero de 2022.

Las exenciones en las cotizaciones establecidas en este artículo serán asumidas por las mutuas colaboradoras y, en su caso, por el Instituto Social de la Marina, como entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubrieron las correspondientes prestaciones de los artículos 7 y 8 del RDL 11/2021.

El artículo 9 del RDL 18/2021 regula la prestación extraordinaria por 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. En este caso la cuantía de la prestación será del 70% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria por cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40%.

La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

La percepción de esta nueva prestación tendrá una duración máxima de cinco meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 28 de febrero de 2022, si esta última fecha fuese anterior.

El artículo 10 del RDL recoge la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia, de tal forma que a partir del 1 de octubre de 2021, los trabajadores autónomos que a 30 de septiembre de 2021 vinieran percibiendo la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia regulada en el artículo 7 del RDL 11/2021, y no hubieran agotado los periodos de prestación previstos en el artículo 338.1 de la LGSS, podrán continuar percibiéndola

hasta el 28 de febrero de 2022, siempre que durante el tercer y cuarto trimestres de 2021, cumplan los requisitos que se indican en el mencionado artículo.

Por su parte el artículo 11 RDL 18/2021 hace referencia a la prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos que ejercen actividad y a 30 de septiembre de 2021 vinieran percibiendo alguna de las prestaciones de cese de actividad previstas en los artículos 7 y 8 del RDL 11/2021, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos y no puedan causar derecho a la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en el artículo 10 del RDL 18/2021.

El artículo 12 de la norma trata sobre la prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada.

Conforme a la disposición adicional tercera se prevé una vinculación de los beneficios en materia de cotización al desarrollo de acciones formativas en el ámbito del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo. Así, en el ámbito del futuro Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo se preverá una vinculación directa de los beneficios en materia de cotización al desarrollo efectivo, por parte de las empresas, de acciones formativas a favor de las personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada derivada de su aplicación, en los términos que determinen sus normas reguladoras, y se podrá valorar el conjunto de la oferta formativa.

Las disposiciones adicionales quinta y sexta del RDL 18/2021 establecen medidas extraordinarias para las empresas y personas trabajadoras, así como para trabajadores autónomos de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja, especialmente a través de importantes exenciones en la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 28 de febrero de 2022 para los primeros y reforzando el cese de actividad para los trabajadores autónomos.

3. REAL DECRETO-LEY 20/2021 POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES DE APOYO PARA LA REPARACIÓN DE LOS DAÑOS OCASIONADOS POR LAS ERUPCIONES VOLCÁNICAS Y PARA LA RECONSTRUCCIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA ISLA DE LA PALMA

Con motivo de la erupción volcánica en la zona de Montaña Rajada de la isla de La Palma, el Consejo de Ministros aprobó un paquete de medidas, tanto de impacto inmediato como enfocadas a medio y largo plazo, destinadas, por un lado, a ayudar a las personas afectadas por la erupción del volcán de la Cumbre Vieja de La Palma y, por otro, a articular la recuperación económica de la isla y la reconstrucción de las infraestructuras afectadas.

A continuación, analizamos las iniciativas adoptadas en el citado RDL, en relación a las materias empleo y de Seguridad Social.

El artículo 9 del RDL 20/2021 recoge un Plan Extraordinario de Empleo y Formación para hacer frente a las consecuencias de la erupción volcánica en la isla de La Palma. Señala que la ejecución de las medidas establecidas en el Plan Extraordinario de Formación y Empleo para la isla de La Palma, previsto en el apartado tercero.1 del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 28 de septiembre de 2021, se financiará con un crédito por importe de 63 millones de euros y se articulará de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo y la disposición adicional primera.

El artículo 10 del RDL dispone un aplazamiento y una moratoria en el ingreso de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta. De esa forma, las empresas con código de cuenta de cotización principal de cualquiera de las provincias correspondientes a la Comunidad Autónoma de Canarias y los trabajadores por cuenta propia de dicha Comunidad Autónoma, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, afectados por la erupción volcánica producida en la isla de la Palma, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar,

directamente o a través de sus autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), aplazamiento en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de octubre de 2021 a enero de 2022, en el caso de empresas, y entre los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022 en el caso de trabajadores autónomos.

Será de aplicación un interés del 0,5 %, en lugar del previsto en el artículo 23.5 del texto refundido de la LGSS.

Alternativamente a lo dispuesto en el apartado 1, las empresas y los trabajadores por cuenta propia a que el mismo se refiere, podrán solicitar y obtener una moratoria de hasta un año, sin interés en el pago, de las cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo devengo tenga lugar, en el caso de las empresas, entre los meses de octubre de 2021 a enero de 2022, y, en el caso de trabajadores por cuenta propia, entre los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022.

El aplazamiento al que hemos hecho referencia será incompatible con la moratoria.

El artículo 11 del RDL 20/2021 establece la disponibilidad excepcional de derechos consolidados de planes de pensiones. Durante el plazo de nueve meses desde la entrada en vigor del RDL 20/2021, los partícipes de planes de pensiones podrán, excepcionalmente, hacer efectivos sus derechos consolidados en los siguientes supuestos: a) cuando sean titulares de explotaciones agrarias, forestales o ganaderas, establecimientos mercantiles, industriales y de servicios, locales de trabajo y similares, situados en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley y que hayan sufrido daños como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada; b) cuando sean trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender o cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada; c) en el caso de personas trabajadoras afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) previstos en la disposición adicional quinta del RDL 18/2021; d) en el supuesto de pérdida de la vivienda habitual, cuando la misma se encuentre situada en el ámbito geográfico de aplicación de este real decreto-ley y haya sufrido daños como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada.

El reembolso deberá efectuarse por la entidad gestora dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa. En el caso de los planes de pensiones de la modalidad de empleo, dicho plazo se ampliará hasta treinta días hábiles desde que el partícipe presente la documentación acreditativa completa.

4. REAL DECRETO 688/2021, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DE ORDEN SOCIAL Y PARA LOS EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 928/1998, DE 14 DE MAYO[2]

El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto que persigue dotar de mayor eficacia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como garantizar la efectividad y el carácter disuasorio de las sanciones. Ese Real Decreto amplía el procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, modificando el Real Decreto 928/1998 en dos aspectos fundamentales, la actividad administrativa automatizada y el pronto pago.

El Real Decreto aprobado contempla además que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda llevar a cabo una actividad administrativa automatizada en el procedimiento

[2] Vid. Nota de Consejo de Ministros de martes 3 de agosto de 2021.

sancionador. Para ello recurrirá al análisis masivo de datos que permiten constatar la existencia de incumplimientos, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social.

Se trata de procedimientos en los que no se requiere la intervención directa de ningún funcionario de la ITSS, como lo es, por ejemplo, la comunicación de un alta en la Seguridad Social fuera del plazo establecido para ello.

A tal efecto, el Real Decreto regula el procedimiento para expedir un acta de infracción de forma automatizada. Utilizando la tecnología se puede aumentar la capacidad de actuación de la Inspección de Trabajo a la hora de corregir conductas infractoras.

5. ORDEN ISM/941/2021 SOBRE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE ADMINISTRACIÓN DIGITAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Real Decreto 806/2014cambió las denominaciones de los órganos colegiados ministeriales en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, pasando a denominarlos de «administración digital», englobando en esta expresión tanto las tecnologías de la información y las comunicaciones como la denominada administración electrónica.

En ese sentido, se creó una Comisión Ministerial de Administración Digital por cada Ministerio, siendo este órgano colegiado el responsable del impulso y de la coordinación interna en cada departamento en materia de administración digital.

Este nuevo modelo de gobernanza es de aplicación a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y, en particular, a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, organismo encargado de la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito de la Seguridad Social.

Pues bien, a través del artículo 1 de la Orden ISM/941/2021 se establece que el Consejo General de Administración Digital de la Seguridad Social es el órgano encargado de la definición e impulso de la administración digital en la Seguridad Social, quedando adscrito al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a través de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

El Consejo General de Administración Digital de la Seguridad Social ejercerá las siguientes funciones en el ámbito de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones:

a) Fijar las líneas estratégicas en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones para el impulso de la administración digital.

b) Aprobar el Plan de Transformación Digital de la Seguridad Social y colaborar con la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en la elaboración del Plan de Acción de Transformación Digital del Departamento.

c) Aprobar los planes anuales y plurianuales en materia de tecnologías de la información y telecomunicaciones y de administración digital.

d) Aprobar los objetivos, líneas estratégicas y las políticas de seguridad de la información.

e) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la implantación coordinada de la administración digital en el ámbito de la Seguridad Social.

f) Definir las prioridades de inversión en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones y de administración digital, de acuerdo con los objetivos establecidos por el Gobierno.

g) Aprobar cuantas medidas se consideren adecuadas para la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la administración digital, con objeto de obtener una mayor eficacia, eficiencia, seguridad e integridad en los sistemas de tratamiento y transmisión de la información

6. RESOLUCIÓN DE 25 DE MAYO DE 2021, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES, POR LA QUE SE HABILITAN TRÁMITES Y ACTUACIONES A TRAVÉS DE LOS CANALES TELEFÓNICO Y TELEMÁTICO MEDIANTE DETERMINADOS SISTEMAS DE IDENTIFICACIÓN Y SE REGULAN ASPECTOS RELATIVOS A LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES MEDIANTE FORMULARIOS ELECTRÓNICOS

Esta resolución habilita la presentación ante la Seguridad Social de solicitudes y documentos, así como la realización de trámites y el acceso a servicios a través de los canales telefónico y telemático.

Para la realización por medio de los canales telefónico y telemático de los trámites y actuaciones que en cada momento consten relacionados en la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, será necesario identificarse ante la Administración de la Seguridad Social mediante los sistemas previstos en esta resolución.

Únicamente destacaremos que, para la realización a través de los canales telefónico o telemático de los trámites y actuaciones que así lo requieran, será necesario identificarse ante la Administración de la Seguridad Social a través de alguno de los siguientes sistemas:

a) Sistemas de identificación basados en certificados electrónicos cualificados, entre los que se incluyen los incorporados al documento nacional de identidad.

b) b) Sistemas de identificación distintos de los basados en certificados electrónicos cualificados, entre los que se incluyen el sistema Cl@ve, tanto en su modalidad de Cl@ve PIN como de Cl@ve permanente, el acceso mediante código de un solo uso enviado al móvil del ciudadano cuyo número se encuentre registrado en la Seguridad Social (acceso vía SMS), el código seguro de verificación o código electrónico de autenticidad (en adelante, CSV/CEA) que conste en el acto o comunicación de que se trate, así como otros sistemas de identificación basados en datos de contraste (referencia, contraseñas u otros).

c) Sistemas de identificación a distancia mediante videoconferencia o vídeo-identificación.

d) Sistemas de identificación, distintos de la video-identificación, basados en datos biométricos.

La identificación mediante el CSV/CEA del documento recibido por el interesado le permitirá presentar escritos y la documentación que considere procedente, exclusivamente relativos al cumplimento de actuaciones requeridas en el propio documento y solo cuando dicho documento se refiera a un acto de mero trámite que no ponga fin al procedimiento. En ningún caso le habilitará para solicitar datos que no se encuentren en el documento que lleva el CSV/CEA.

La identificación mediante referencia u otros datos de contraste permitirá acceder a los concretos servicios para los que se encuentre habilitado este sistema de identificación. Excepto en el caso de acceso vía SMS enviado a un número previamente registrado, estos accesos no podrán implicar el acceso y consulta de datos distintos de los referidos al trámite o actuación en que consista el servicio. La validez de este sistema podrá estar limitada temporalmente en función de los plazos asociados a los trámites o actuaciones para los que se haya previsto su utilización.

La identificación mediante videoconferencia o vídeo-identificación permitirá acceder a los servicios para los que se encuentre habilitado este sistema de identificación y requerirá que se incorpore al expediente administrativo la grabación completa o imágenes de la misma o, en aquellos casos en que no sea posible, una diligencia acreditativa de la identificación efectuada.

7. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ABONADOS (FICHERO CRA): NUEVO CONCEPTO RETRIBUTIVO GASTOS DE TELETRABAJO

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regula el trabajo a distancia, estableció en su artículo 7, sobre contenido del acuerdo de trabajo a distancia, lo siguiente: b) enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

Con la finalidad de que se comunique esta compensación de gastos en los ficheros CRA, se ha creado un concepto nuevo, que se identifica como -0062, gastos de teletrabajo-, que llevará como información asociada en el indicativo -inclusión bbcc el valor E-, por tratarse de gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social.

No obstante, como con cualquier otro importe monetario entregado a los trabajadores, no incluido en la base de cotización, se deberá disponer de la justificación de que la compensación abonada por la empresa al trabajador se enmarca en el artículo transcrito anteriormente, a efecto de posibles actuaciones de revisión. Este concepto nuevo se podrá remitir por SILTRA, si bien hasta que se publique la siguiente versión, aparecerá error valor en concepto lo que no impedirá que se procese correctamente.

Asimismo, por la Tesorería General de la Seguridad Social se ha implementado una mejora en el procedimiento de comunicación de los Conceptos Retributivos Abonados. -CRA- para los autorizados de RED Directo. A partir de ahora se puede, de manera opcional, recuperar los CRA,s comunicados en el período de liquidación anterior y seleccionar uno o más trabajadores y sus retribuciones para efectuar el alta de dichos CRA,s respecto del período de liquidación de que se trate. Se ha actualizado por la TGSS el manual publicado en la web -Comunicación de conceptos retributivos abonados- y la tabla correspondiente del Manual de Instrucciones Técnicas.

8. MEJORAS DISPUESTAS POR LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PROGRAMA CASIA (COORDINACIÓN, ATENCIÓN Y SOPORTE INTEGRAL AL AUTORIZADO RED)[3]

Se ha puesto a disposición de los Autorizados RED la posibilidad de plantear consultas relativas a Recaudación, para lo cual se ha dado de alta una nueva materia "Recaudación" dentro del listado de Consultas disponibles en CASIA. La tipología de las consultas que se podrán plantear en esta nueva materia se podrá consultar en el manual que describe la utilización del Servicio CASIA. Es fundamental una correcta catalogación de las consultas que se realicen con el fin de que sean atendidas por la unidad competente evitando demoras en su resolución.

Desde el pasado mes de enero, los casos tipo Consulta y Error/Incidencia se cierran de forma automática en aquellos supuestos en los que han transcurrido 20 días naturales desde que el tramitador ha solicitado información complementaria y ésta no ha sido aportada por el autorizado. A partir de este momento, los casos de Tipo Trámite se incluirán también en este proceso de cierre de oficio transcurrido el plazo de 20 días naturales. Para dar cumplimiento al artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, además de enviar un correo electrónico al autorizado informando del cierre del caso, se

[3] Vid. Boletín de noticias RED 5/2021.

emitirá una Resolución de Desistimiento que será notificará mediante su puesta a disposición en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el artículo 6 de la Orden ISM 903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social. Todas las novedades anteriormente descritas se han incorporado al Manual de usuario de CASIA disponible en la página web.

Por otra parte, para mejorar el objetivo de potenciar el uso de medios telemáticos y con el fin de consolidar CASIA como instrumento bidireccional de comunicación con los autorizados RED, se implementa una nueva funcionalidad en esta aplicación que permitirá a la TGSS solicitar la documentación necesaria para la realización de un trámite o la verificación de la información existente en sus bases de datos.

Para ello, la TGSS podrá abrir casos dirigidos al autorizado RED que recibirá un aviso por correo electrónico en la cuenta de correo comunicada por el usuario principal a través del Servicio Consulta/Modificación de datos de contacto, que se encuentra en el apartado Gestión de Autorizaciones (gestión de datos de contacto). Estos casos se consultarán y gestionarán a través de la opción "gestión de casos" del Servicio de Atención y Soporte al Autorizado RED dentro de la Oficina Virtual del Sistema RED.

9. NUEVA FUNCIONALIDAD AFILIACIÓN ONLINE: ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL (NSS)

Desde el día 6 de julio se ha implantado una nueva funcionalidad en el ámbito de afiliación a través de la cual se puede, a través del Sistema RED, asignar el Número de Seguridad Social -NSS- a la persona que en ese momento no lo tenga asignado.

La nueva funcionalidad solo estará disponible en la modalidad online y para aquellos supuestos en los que, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional trigésima cuarta de la LGSS, el autorizado RED facilite a la Administración de la Seguridad Social, a través del Sistema RED y previo consentimiento de los interesados, el teléfono móvil de los trabajadores o asimilados a ellos que causen alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

En el momento de la implantación de la nueva funcionalidad únicamente se podrá asignar NSS a las personas con nacionalidad española que dispongan del Documento Nacional de Identidad. Posteriormente se ampliará dicha funcionalidad para la asignación del NSS a determinadas personas que dispongan del Número de Identificación de Extranjeros. Los NSS que no se puedan asignar por esta nueva funcionalidad se deberán seguir solicitando a través de CASIA.

La afiliación al Sistema de la Seguridad Social se producirá cuando se solicite el primer alta del trabajador en cualquier régimen de dicho sistema. Hasta el momento en el que dicha alta se solicite no se podrá obtener ningún documento o informe referido al NSS asignado a través del Sistema RED. A tal efecto es aconsejable que, en estos casos, el primera alta del trabajador respecto del que se ha procedido a la asignación de NSS se solicite mediante la modalidad on-line.

En tales supuestos, la solicitud del primer alta deberá producirse en los tres días naturales inmediatamente siguientes a la asignación del NSS, y la fecha real no podrá ser anterior a la fecha de asignación del NSS, ni posterior a dicha fecha en más de tres días.

10. RESOLUCIÓN DE 9 DE JULIO DE 2021, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE ENCARGA AL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, O.A. M.P., DURANTE EL AÑO 2021, LA GESTIÓN DEL SERVICIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DENOMINADO «PREVENCIÓN10.ES»

La Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, establece que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones podrá encargar al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O. A. M. P., el desarrollo de programas y actividades preventivas comprendidos en la acción protectora de la Seguridad Social, enmarcándose esos encargos en el ámbito de la dispensa de servicios relacionados con la prevención y el control de las contingencias profesionales previstos en el artículo 97 de la LGSS, cuya financiación se efectuará con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales contemplado en el mismo artículo.

Por Resolución de 9 de julio de 2021, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O. A. M. P., la gestión del servicio público denominado «Prevencion10.es» durante 2021, debiéndose tener en cuenta que su ejecución no podrá iniciarse con anterioridad a la formalización del encargo, de tal manera que la fecha de inicio de realización de los servicios comenzará una vez formalizado el mismo.

El servicio denominado «Prevencion10.es», de titularidad de la Seguridad Social y desarrollado y puesto en marcha en años anteriores, consiste en unas herramientas de ayuda destinadas a las empresas de hasta veinticinco trabajadores para que asuman la prevención con medios propios, de acuerdo con lo establecido legalmente, así como a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo.
El servicio que se viene dispensando a través de esta herramienta tiene como objetivos fundamentales los siguientes:

a) Facilitar que la persona que emplea o que trabaja por su cuenta tenga un instrumento público que le permita un mejor cumplimiento de sus obligaciones en materia de información.

b) Ayudar a las pequeñas empresas y a los trabajadores autónomos al mejor cumplimiento de sus obligaciones en el ámbito de la prevención, reduciendo sus costes y simplificando su forma de cumplimiento.

c) Facilitar a las empresas que lo requieran la asunción de la actividad preventiva en los casos permitidos por la ley o, en su caso, la presencia de trabajadores designados.