

Boletín Informativo

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Dirección Provincial de Zaragoza



2020

COMPILACIÓN INFORMATIVA:

DEL 30 DE ABRIL

AL 31 DE DICIEMBRE

Nº 8

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en la portada y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.

NOVEDADES NORMATIVAS:

- **Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.** El ingreso mínimo vital es una nueva prestación de la Seguridad Social, que se añade al catálogo de prestaciones de la Seguridad Social del artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social.

Es una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que viven solas o están integradas en una unidad de convivencia y carecen de recursos económicos básicos para cubrir sus necesidades básicas.

Se configura como derecho subjetivo a una prestación económica, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social, y garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Persigue garantizar una mejora real de oportunidades de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

Opera como una red de protección dirigida a permitir el tránsito desde una situación de exclusión a una participación en la sociedad. Contendrá para ello en su diseño incentivos al empleo y a la inclusión, articulados a través de distintas fórmulas de cooperación entre administraciones

- **Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de Agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales.**

Establece una prórroga adicional de la entrada en vigor de diversas materias de la Ley de Procedimiento Administrativo, que afectan al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, que producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021.

La disposición adicional octava prorroga el artículo 9 del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. Tendrán, por tanto, la consideración de contingencia profesional derivada de accidente de trabajo las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2, producidos desde el 1 de agosto de 2020 hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, acreditando el contagio mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.

- **Resolución de 4 de Agosto de 2020, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social**, por la que se establecen, para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de las empresas asociadas, los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes del 0,055, 0,06 y 0,033 a los que se refiere el artículo 24.1 de la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero.

- **Orden 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.**

Esta orden recoge como novedad, entre otras, el hecho de que se establece como obligatorio el recibo de notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos para todas aquellas personas que sean solicitantes o perceptoras de las prestaciones de Nacimiento y Cuidado de Menor, Riesgo durante el embarazo o Riesgo durante la lactancia natural (artículo 4.1.c).

Es por ello que se han realizado los desarrollos necesarios para que todas las resoluciones relativas a las prestaciones por Nacimiento y Cuidado de Menor, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural se notifiquen exclusivamente de manera telemática pudiendo los trabajadores acceder a ellas en la sede electrónica de la Seguridad Social, eliminándose por tanto el envío de estas resoluciones al domicilio del interesado.

- **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.** En la disposición final undécima introduce modificaciones en el real decreto-ley 20/2020 de 29 de mayo por el que se establece el ingreso mínimo vital.

- **Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de Septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.** Su principal objetivo es defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas cubriendo diferentes objetivos, si bien en dos de sus disposiciones finales, la tercera y la quinta, se contienen cuestiones que afectan directamente a las competencias del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La disposición final tercera introduce modificaciones en la regulación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre .

La disposición final quinta prevé una modificación del ingreso mínimo vital que completa la reforma iniciada con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

- **Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria.** Modifica el artículo 29 del Real Decreto-ley 20/2020, por el que se regula el ingreso mínimo vital y se concreta el mecanismo de colaboración con otras administraciones. Modifica la disposición transitoria decimosexta de la LGSS referente a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

CRITERIOS DE GESTIÓN:

■ **Criterio de gestión 12/2020. Jubilación activa plena. Suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena por ERTE.**

Los trabajadores autónomos que mantengan la actividad de su empresa y sigan trabajando personalmente en ella podrán beneficiarse del 100% de la pensión de jubilación, aun cuando todos los trabajadores por cuenta ajena que tienen contratados hayan visto reducida o suspendida su relación laboral por causa de un ERTE (o por cualquier otra causa recogida en el artículo 45 del TRLET), siempre y cuando la obligación de cotizar del autónomo se mantenga.

2. Este mismo criterio se aplicará en el caso de que el autónomo empresario esté exonerado de la cotización en virtud del artículo 24 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.

■ **Criterio de gestión 13/2020. Prestaciones familiares. Asignación económica por hijo o menor a cargo. Fecha de efectos de la solicitud.**

A petición del interesado, todas aquellas solicitudes presentadas desde el 1 de abril hasta los 18 días naturales posteriores a la finalización del estado de alarma, podrán considerarse presentadas a fecha 31 de marzo de 2020, siempre que se reúnan los requisitos necesarios.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, será necesario que en las solicitudes presentadas dentro de los 18 días naturales posteriores a la finalización del estado de alarma, se consigne expresamente que se quiere considerar presentada la solicitud a fecha 31 de marzo de 2020.

■ **Criterio de gestión 14/2020. Efectos de las solicitudes de prestaciones económicas de la Seguridad Social presentadas durante la vigencia del estado de alarma, en tanto se restablezca el normal funcionamiento de los servicios.**

Para paliar los efectos derivados de la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que afectan al normal funcionamiento de los servicios públicos, provocada por el vigente estado de alarma, la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establece la suspensión de los términos y plazos de tramitación de los procedimientos del sector público.

Asimismo, la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, establece una serie de medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos que permitan a las entidades gestoras de la Seguridad Social resolver de forma provisional en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

En este contexto de medidas extraordinarias, a efectos de paliar las consecuencias negativas que la declaración del estado de alarma pueda ocasionar a los ciudadanos, se imparten las siguientes directrices:

1. A petición del interesado, todas aquellas solicitudes presentadas desde el 14 de marzo de 2020, fuere cual fuese el canal o medio utilizado para su presentación ante la Administración, podrán entenderse presentadas en la fecha que el interesado consigne, por ser en la que se cumplen los requisitos de acceso al derecho o en la que se obtenga mejor derecho.

Lo anterior se entenderá referido a los supuestos en los que el perfeccionamiento del derecho o la mejora del mismo se produjeron en una fecha anterior a la fecha real en la que el interesado presentó la solicitud, así como a aquellos otros casos en los que la solicitud se presente con una antelación no superior a 3 meses a la fecha en que se produzca el perfeccionamiento del derecho o la mejora del mismo.

2. La medida comprendida en el apartado anterior estará vigente hasta que se comunique el pleno funcionamiento de los servicios de atención al ciudadano en el INSS, a través de la correspondiente resolución del Secretario de Estado de Seguridad Social y Pensiones publicada en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo previsto en el apartado 2 de la disposición final sexta del Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, en relación con lo dispuesto en la disposición adicional tercera del mismo texto legal.

3. No obstante, lo expuesto en los apartados anteriores, a efectos de las solicitudes de la prestación familiar por hijo o menor a cargo, se estará a lo dispuesto en el criterio 13/2020, de fecha 22 de mayo de 2020

■ **Criterio de gestión 15/2020. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador. Causas de extinción del contrato de trabajo equiparables a despidos conforme a los artículos 51 y 52.c) del TRLET.**

El artículo 207 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), regula la modalidad de acceso a la pensión de jubilación anticipada que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, permitiendo beneficiarse de la pensión de jubilación anticipada con unas condiciones más beneficiosas, en cuanto a los requisitos de edad y carencia exigidos, que en aquellos otros casos en los que se anticipa la jubilación por voluntad del trabajador -artículo 208 del TRLGSS-.

Para acceder al derecho a la jubilación por causa no imputable al trabajador, la letra d) del artículo 207.1 del TRLGSS establece unas causas de extinción del contrato de trabajo tasadas, entre ellas, “d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

El supuesto de hecho que contempla este criterio se refiere concretamente a personas afectadas por ERE extintivo por causa objetiva, que es declarado nulo por sentencia judicial y en el que la reincorporación de los trabajadores a la empresa no llega a realizarse de manera efectiva, al modificarse unilateralmente por parte de ésta los términos de la reincorporación a los que se había comprometido, lo que

motiva que los propios trabajadores insten finalmente la extinción de la relación laboral con base al artículo 50.1 del TRLET. La extinción instada por los trabajadores no es consecuencia de su voluntad, sino del incumplimiento empresarial de las condiciones acordadas para la reincorporación a sus puestos de trabajo, lo que conlleva que la empresa finalmente logre la extinción de los contratos que perseguía con el despido colectivo -causa de extinción declarada por la empresa, aunque posteriormente el despido se declare nulo por sentencia judicial-.

Puesto que inicialmente la causa del despido era una de las previstas en la letra d) del citado artículo 207 del TRLGSS, en el presente caso se daría la paradoja de que los trabajadores que se hubieran jubilado anticipadamente por cumplir los requisitos antes de la declaración de nulidad del despido, podrían acceder a la jubilación anticipada y, sin embargo, aquellos otros trabajadores que, reuniendo las condiciones de edad y carencia necesarias para jubilarse, solicitaran la pensión una vez que se hubiese declarado nulo el despido por sentencia judicial, no podrían acogerse a esta modalidad de jubilación por una actuación a la que la propia empresa les habría abocado. Asimismo, al existir una judicialización del supuesto planteado, con el consiguiente control por los órganos judiciales, se minimiza el riesgo de una actuación fraudulenta en la que exista connivencia entre empresa y trabajadores con objeto de lograr una jubilación anticipada en condiciones más favorables que las que se establecen en el artículo 208 del TRLGSS.

El supuesto que se aborda en este criterio se equipara a los supuestos de despido que recoge el apartado 1, letra d) del artículo 207 del TRLGSS y, por tanto, dichos trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, si se reúnen el resto de condiciones exigidas. Esta solución no supondría una ampliación de los supuestos de extinción regulados en la normativa de Seguridad Social que habilitan el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador, sino más bien una equiparación de dicha situación a los supuestos de despido causal previstos en la norma, e incluido por tanto dentro del requisito genérico del precepto cuando se alude a que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

■ **Criterio de gestión 16/2020. Legislación aplicable. Complemento de gran invalidez.**

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) señala que debe mantenerse 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.

Si bien, ese Centro Directivo admite que la aplicación de la legislación aplicable al complemento de la pensión de gran invalidez debe recibir otro enfoque, tomando como referencia lo dispuesto en la STSJ de Navarra, Sala de lo Social, 171/2013 de 24 de junio.

Dicha sentencia viene a considerar que el complemento de la pensión de gran invalidez ha dejado de ser un incremento de la pensión, esto es, parte de la misma, para pasar a ser, después de la reforma operada por la LMSS, un “complemento” de la pensión del que es predicable su carácter asistencial, carácter del que hay que deducir que no son exigibles requisitos adicionales al trabajador para su reconocimiento, salvo la agravación de la incapacidad, y que debe regirse por la legislación vigente el día siguiente a la fecha en que se dicta la resolución administrativa definitiva de revisión de grado de incapacidad, que constituiría la fecha del hecho causante del citado complemento.

Esta solución, con distintos argumentos, es acogida por la STS 889/2016, de 25 de octubre.

Como conclusión se considera 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 su 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”.

■ **Criterio de gestión 17/2020. Acceso a la pensión de jubilación anticipada voluntaria desde la situación de jubilación parcial resuelta por la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto.**

La modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado, regulada actualmente en el artículo 208 del TRLGSS, que establece las condiciones y requisitos de acceso a la misma, fue introducida por la LAAMSS, no existiendo tal modalidad de jubilación anticipada en la normativa anterior.

En aquellos supuestos en los que se haya accedido a la pensión de jubilación parcial por la normativa anterior a la LAAMSS y se solicite la pensión de jubilación anticipada por voluntad del interesado regulada en el artículo 208 del TRLGSS, por reunirse los requisitos establecidos en dicho artículo, 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.

■ **Criterio de gestión 18/2020. Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.**

Con el objeto de homogeneizar la gestión de los centros gestores en la aplicación de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se aclaran las siguientes cuestiones:

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante es una prestación de nuevo cuño que por el momento carece del necesario desarrollo

reglamentario que establezca los concretos términos y condiciones de acreditación y disfrute que permita a esta entidad gestora resolver conforme a los mismos.

No es 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 Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, ya 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET).

2. 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 (sin perjuicio de lo expuesto en los apartados sucesivos para los casos de interrupción de la prestación por concurrencia de derechos). 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.

3. Las posibilidades de distribución que la norma permite de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor hasta el cumplimiento de los 12 meses puede conllevar que en la práctica dicha prestación coincida con el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

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

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 del TRLET-, y el permiso regulado en el ya citado artículo 37.4, por el otro progenitor. Esta compatibilidad está expresamente reconocida en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, nº 224/2020, de 10 marzo (recurso de casación 221/2018), y en la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 124/2018, de 19 julio (procedimiento 144/2018).

4. En 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 la jornada de trabajo en media hora por cuidado del lactante, siempre que en

cada una de estas prestaciones se reúnan los requisitos exigidos (sin que la reducción de 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).

5. En caso 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.

6. El hecho de que uno de los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente disfrute del permiso que el TREBEP 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 -reducción de jornada con la misma duración y régimen (de jornada) de acuerdo con lo previsto en el TRLET-, aun cuando el mismo lactante genere el permiso regulado en el TREBEP.

7. En caso de que durante el disfrute de la prestación por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, falleciera el otro progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, no se extinguirá el derecho del beneficiario a la prestación económica que viniera disfrutando.

8. De acuerdo con diversos pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia (entre otras, las sentencias 1874/2003 de 18 de marzo del TSJ de Cataluña, 163/2006 de 20 de febrero del TSJ de Las Palmas, 1090/2001 de 24 de abril del TSJ del País Vasco), la reducción en media hora no puede verse disminuida en proporción a la jornada de trabajo desempeñada, ya que el artículo 37.4 del TRLET no contempla expresamente que este derecho de reducción por lactancia sea proporcional al tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, se considera que con una reducción inferior a media hora se vería imposibilitada la atención a la lactancia.

9. 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.

10. No es posible que las familias monoparentales puedan beneficiarse de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, puesto que esta medida 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. El reconocimiento del derecho en condiciones distintas de las previstas expresamente en el TRLET exigiría la correspondiente modificación normativa.

■ **Criterio de gestión 19/2020. Trabajadores fijos discontinuos. Cómputo de la antigüedad en la empresa para el acceso a la jubilación parcial.**

El artículo 215.2 del TRLGSS dispone: “Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.”

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo son considerados por la normativa de Seguridad Social como trabajadores a tiempo parcial.

No obstante, a efectos del cómputo de los años de antigüedad exigidos para el acceso a la jubilación parcial, cabe tener en cuenta lo siguiente: conforme al artículo 215.2 del TRLGSS los trabajadores fijos discontinuos no pueden acceder desde esa situación a la jubilación parcial por no ser trabajadores a tiempo completo. No obstante, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Auto de 15 de Octubre de 2019 de la Sala Séptima del Tribunal de Justicia de Unión Europea (TJUE) en los asuntos acumulados C-439/2018 y C-472/2018, a los exclusivos efectos del cómputo de, al menos, 6 años de antigüedad inmediatamente anteriores al hecho causante de la jubilación parcial exigidos en el apartado b) del artículo 215.2 del TRLGSS, los periodos con contrato fijo discontinuo se computarán íntegramente desde el alta inicial en la empresa hasta la baja en la misma con este tipo de contrato, incluyendo en el cómputo los periodos entre campañas, independientemente de la jornada o el tiempo de trabajo efectivo realizado.

■ **Criterio de gestión 20/2020. Situación asimilada al alta. Perceptor subsidio por desempleo.**

Teniendo en cuenta que los artículos de las principales normas legales y reglamentarias, al referirse a las situaciones asimiladas a la de alta, incluyen como modalidades de protección por desempleo el total y el subsidiado, y atendiendo a la tendencia jurisprudencial que descarta una interpretación restrictiva en la que únicamente se incluyan en el supuesto de situación asimilada a la de alta a los perceptores de la prestación por desempleo y no a los del subsidio por desempleo, cabe concluir que el hecho de que el SEPE considere pertinente el reconocimiento de cualquiera de los subsidios de desempleo previstos normativamente es suficiente para que por parte de esta Entidad gestora se pueda presumir que se cumple el requisito de encontrarse en situación asimilada a la del alta, a efectos de acceder a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

■ **Criterio de gestión: 21/2020. Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Exención del requisito de convivencia en el momento del hecho causante por existencia de violencia de género.**

El Tribunal Supremo ha dictado la sentencia número 908/2020, de 14 de octubre, que es asumida por esta entidad gestora, en la que reconoce el derecho a la pensión de viudedad de pareja de hecho de la mujer que, por razón de violencia de género, no estaba ya unida ni convivía con el causante en el momento de su fallecimiento, cumpliendo los restantes requisitos legalmente exigidos.

“La concurrencia de violencia de género debe eximir del cumplimiento de determinados requisitos que, no solo carecen de sentido cuando existe aquella violencia (en nuestro caso, la exigencia de la convivencia en el momento del fallecimiento a pesar de que la convivencia haya debido y tenido que cesar por la violencia ejercida contra la mujer), sino que exigir esa convivencia en tales circunstancias de violencia es radicalmente incompatible con la protección de la mujer víctima de malos tratos. En nuestra STS 22/2016, 20 de enero de 2016 (rcud 3106/2014), ya hablábamos de la exención del cumplimiento de determinados requisitos “cuando se trate de víctimas de violencia de género.”

“Si las mujeres separadas y divorciadas víctimas de violencia de género pueden acceder a la pensión de viudedad, lo mismo debe poder suceder con las mujeres que forman uniones de hecho y que son igualmente víctimas de violencia de género.”

■ **Criterio de gestión: 22/2020. Contingencia de la que derivan las prestaciones ocasionadas por el contagio del virus SARS-CoV2. Personal sanitario o socio-sanitario.**

Durante el estado de alarma declarado en España mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se ha sucedido la publicación de distintas normas referidas a la consideración y el tratamiento que procede dar a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social causadas por el personal sanitario o socio-sanitario como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 producido en el ejercicio de sus funciones.

La disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que establece:

“1. Desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios, inscritos en los registros correspondientes, y que en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios, cuando así se acredite por los servicios de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, al entender cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 156.2.e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre”.

Con objeto de llevar a cabo una actuación homogénea por parte de las distintas direcciones provinciales de esta Entidad gestora, se expone en este criterio la interpretación que se extrae de las normas referenciadas, respecto a su ámbito de aplicación: prestaciones incluidas y excluidas, personal que se considera sanitario o socio-sanitario a estos efectos, a su ámbito temporal, la posible aplicación retroactiva y la posibilidad de revisión de prestaciones reconocidas conforme a criterios anteriores, cuando las normas o criterios que ampararon su reconocimiento hayan sido derogados o modificados por normativa o criterios posteriores.

■ **Criterio de gestión: 23/2020. Edad límite para el reconocimiento o revisión de una pensión de incapacidad permanente a quien es pensionista de jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad.**

El artículo 195.1 párrafo segundo del TRLGSS indica: “No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga la edad prevista en el artículo 205.1.a) y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.”

Con respecto a la revisión de la incapacidad permanente, el artículo 200.2 del TRLGSS establece que se puede instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima establecida en el artículo 205.1.a) para acceder al derecho a la pensión de jubilación.

En ambos casos la edad referida es la establecida en el artículo 205.1.a) del TRLGSS, que exige: “Haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional a la correspondiente a las pagas extraordinarias”.

A este respecto, el criterio 1/2005 de esta Entidad gestora consideraba que para el límite de edad establecido en los citados artículos para el acceso o la revisión de la incapacidad permanente se tenía en cuenta la edad real del interesado en la fecha del hecho causante, es decir, sin aplicación de los coeficientes reductores.

Diversas sentencias dictadas en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo se han pronunciado en relación con la edad límite que se tiene que tener en cuenta para el reconocimiento o revisión de la incapacidad permanente, en los supuestos en los que el interesado es pensionista de jubilación anticipada por discapacidad que ha reducido la edad requerida en el artículo 205.1.a) para el acceso a la misma, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 206.2 del TRLGSS, en el sentido de que la edad de jubilación requerida en el artículo 205.1.a) es la de 67 años o 65 según se alcancen determinados períodos cotizados, pero esta edad o la que corresponda según el régimen transitorio (Disposición Transitoria 7ª del TRLGSS), puede verse alterada. Así, se dan supuestos en los que la edad ordinaria pasa a ser otra diferente en razón de la actividad profesional (artículo 206.1 y Disposición Adicional 20ª del TRLGSS) o de la situación física del trabajador (la jubilación por discapacidad del artículo 206.2 del TRLGSS a la que expresamente se refieren las citadas sentencias).

Según el TS la reducción de la edad ordinaria debe entenderse en el sentido de sustituir el número de años de la ordinaria por otra que, en definitiva, también viene a constituirse como edad ordinaria de jubilación para estos colectivos, de tal modo que la interpretación del artículo 200.2 del TRLGSS es la siguiente: “la prestación de incapacidad permanente, en tanto que en ella entre en juego como requisito para su reconocimiento el no ostentar la edad de jubilación ordinaria, no podrá reconocerse cuando se haya alcanzado la edad ordinaria del artículo 205.1.a) ni cuando se alcance la que como tales tengan establecida colectivos específicos, en donde el número de años de edad del artículo 205.1.a) se ve sustituido por el allí establecido.”

Esta Entidad gestora asume la doctrina sentada en las sentencias referenciadas del TS y por consiguiente, a los pensionistas de jubilación anticipada que han visto reducida la edad requerida en el artículo 205.1.a) del TRLGSS por aplicación del artículo 206, se les considerará dicha edad reducida a efectos de determinar la edad límite que establecen los artículos 195.1 y 200.2 del TRLGSS para el reconocimiento de la prestación de incapacidad permanente por contingencias comunes o a efectos de instar su revisión

ASPECTOS PRÁCTICOS Y COMUNICADOS VARIOS:

■ **El INSS amplía su servicio para solicitar telemáticamente los periodos sucesivos de descanso por nacimiento o cuidado del menor.**

La prestación por nacimiento y cuidado del menor protege los períodos de descanso y permisos derivados del nacimiento de hijo/a o la adopción o guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. Unos tiempos de descanso que se pueden disfrutar en un único periodo ininterrumpido o en periodos múltiples. En ambos casos se puede disfrutar a tiempo parcial o a tiempo completo.

Ahora, y sin necesidad de desplazamientos, el portal Tu Seguridad Social (<https://sede-tu.seg-social.gob.es/>) -que permite la solicitud telemática de esta prestación con certificado digital o usuario y contraseña en Cl@ve permanente- ha habilitado la opción de solicitar el disfrute de los periodos sucesivos de descanso, en el caso de los progenitores que opten por dividir este periodo.

Con la ampliación del servicio para los periodos sucesivos se agiliza la resolución de la solicitud, además de evitarse desplazamientos y esperas innecesarias, en un momento en que las medidas de seguridad sanitaria aconsejan disminuir la atención presencial en las oficinas. Actualmente, el 20% de estas prestaciones se disfrutan en periodos sucesivos.

Por último, también se podrán solicitar los periodos sucesivos de descanso telemáticamente sin certificado digital.

■ **Servicios electrónicos – Resoluciones prestaciones por Nacimiento y Cuidado de Menor, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural.**

Todas las resoluciones relativas a las prestaciones por Nacimiento y Cuidado de Menor, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural se notificarán exclusivamente de manera telemática pudiendo los trabajadores acceder a ellas en la sede electrónica de la Seguridad Social, eliminándose por tanto el envío de estas resoluciones al domicilio del interesado.

■ **Servicios electrónicos – Tarjeta Sanitaria Europea mediante sms**

Se ha puesto en funcionamiento en la sede electrónica el acceso mediante sms al servicio de solicitud de Tarjeta Sanitaria Europea. Mediante este acceso, que requiere que el número de teléfono esté registrado, el interesado puede elegir la dirección postal a la que quiere que se le envíe la TSE.

Se mantienen los accesos a este servicio con certificado y cl@ve y sin certificado, si bien en este último caso no es posible elegir la dirección de envío de la tarjeta.

■ Criterios de gestión 2020 del INSS en el portal de la transparencia.

[Criterio de gestión 1/2020](#). Complemento por maternidad. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

[Criterio de gestión 2/2020](#): Fecha en que deben fijarse los efectos económicos de la jubilación activa en el supuesto de pensionista que inicia una actividad en el RETA.

[Criterio de gestión 3/2020](#): Jubilación anticipada. Jubilación parcial. Jubilación parcial en la industria manufacturera. Servicio Social de la Mujer.

[Criterio de gestión 4/2020](#). Acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas o divorciadas que no son acreedoras de pensión compensatoria y pueden acreditar ser víctimas de violencia de género.

[Criterio de gestión 5/2020](#). Nacimiento y cuidado del menor. No consideración como situación asimilada a la de alta la de los 90 días siguientes a la baja en el RETA.

[Criterio de gestión 6/2020](#). Jubilación anticipada involuntaria a los socios trabajadores de sociedades cooperativas incluidos en el Régimen General.

[Criterio de gestión 7/2020](#). Asignación económica por hijo o menor a cargo.

[Criterio de gestión 8/2020](#). Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los períodos de aislamiento

[Criterio de gestión 9/2020](#). Nacimiento y cuidado de menor. Disfrute de los descansos obligatorio y voluntario al amparo del Real Decreto 463/2020, de 14 marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

[Criterio de gestión 10/2020](#). Prestación por nacimiento y cuidado de menor del progenitor distinto a la madre biológica en caso de fallecimiento del hijo con 180 días de gestación.

[Criterio de gestión 11/2020](#). Jubilación. Incompatibilidad de la prestación extraordinaria por cese de actividad y el reconocimiento de una nueva pensión de jubilación que no se compatibilizaba durante el desarrollo de la actividad por cuenta propia.

[Criterio de gestión 12/2020](#). Jubilación activa plena. Suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena por ERTE.

[Criterio de gestión: 13/2020](#). Prestaciones familiares. Asignación económica por hijo o menor a cargo.

[Criterio de gestión 14/2020](#). Efectos de las solicitudes de prestaciones económicas de la Seguridad Social presentadas durante la vigencia del estado de alarma, en tanto se restablezca el normal funcionamiento de los servicios.

[Criterio de gestión: 15/2020](#). Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador. Causas de extinción del contrato de trabajo equiparables a despidos conforme a los artículos 51 y 52.c) del TRLET.

[Criterio de gestión: 16/2020](#). Legislación aplicable. Complemento de gran invalidez.

[Criterio de gestión: 17/2020](#). Acceso a la pensión de jubilación anticipada voluntaria desde la situación de jubilación parcial resuelta por la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

[Criterio de gestión: 18/2020](#). Prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

[Criterio de gestión: 19/2020](#). Trabajadores fijos discontinuos. Cómputo de la antigüedad en la empresa para el acceso a la jubilación parcial.

[Criterio de gestión: 20/2020](#). Situación asimilada al alta. Perceptor subsidio por desempleo.

[Criterio de gestión: 21/2020](#). Pensión de viudedad. Pareja de hecho. Exención del requisito de convivencia en el momento del hecho causante por existencia de violencia de género.

[Criterio de gestión: 22/2020](#). Contingencia de la que derivan las prestaciones ocasionadas por el contagio del virus SARS-CoV2. Personal sanitario o socio-sanitario.

[Criterio de gestión: 23/2020](#). Edad límite para el reconocimiento o revisión de una pensión de incapacidad permanente a quien es pensionista de jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad.