

Manual de respuesta sindical

Ante el Covid-19

2020

Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones de desempleo

Versión: 20 de marzo / 15:00 h

coronavirus@ccoo.es



Edita: Confederación Sindical de CCOO
Madrid, marzo de 2020

Este documento se ha elaborado a partir de las dudas y consultas que han llegado al sindicato, a través de los canales que CCOO ha puesto a disposición de su afiliación y de todos los trabajadores y trabajadoras.

Es un documento que estará en continua actualización, mientras dure esta situación excepcional (asegúrate de que es la última versión). Podrás encontrarlo actualizado en la web:

<https://www.ccoo.es/informacioncoronavirus>

Te recordamos que si tienes alguna duda laboral relacionada con el coronavirus puedes contactar con CCOO a través de la línea de teléfono gratuito **900 301 000** y del correo electrónico **coronavirus@ccoo.es**, donde podrás recibir información y asesoramiento por parte del sindicato.

Horario de atención:

- De lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas
- Sábado y domingo de 10:00 a 14:00 horas

También puedes acceder a otros teléfonos y web del sindicato, haciendo clic en los enlaces (URL) de las distantes organizaciones de CCOO que encontrarás en la siguiente página





ANTE CUALQUIER DUDA LABORAL PONTE EN CONTACTO CON **CCOO**

■ Organizaciones territoriales

- **Comisiones Obreras de Andalucía**
<http://www.andalucia.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras d' Asturias**
<http://www.ccooasturias.es>
- **Comisiones Obreras de Cantabria**
<http://www.cantabria.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha**
<http://www.castillalamancha.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Ceuta**
<http://www.ceuta.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Extremadura**
<http://www.extremadura.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de les Illes Balears**
<http://www.ib.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Madrid**
<http://www.madrid.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de la Región de Murcia**
<http://www.murcia.ccoo.es>
- **Comissions Obreres del País Valencià**
<http://www.pv.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Aragón**
<http://www.aragon.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Canarias**
<http://www.canarias.ccoo.es>
- **Comissió Obrera Nacional de Catalunya**
<https://www.ccoo.cat>
- **Comisiones Obreras de Castilla y León**
<http://www.castillayleon.ccoo.es>

- **Comisiones Obreras de Euskadi**
<http://www.ccoo.eus>
- **Sindicato Nacional de Comissions Obreiras de Galicia**
<http://www.ccoo.gal>
- **Comisiones Obreras de La Rioja**
<http://www.rioja.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Melilla**
<http://www.melilla.ccoo.es>
- **Comisiones Obreras de Navarra**
<http://www.navarra.ccoo.es>

■ Organizaciones sectoriales

- **Federación de Construcción y Servicios**
<http://construccionyservicios.ccoo.es>
- **Federación de Enseñanza**
<http://www.fe.ccoo.es>
- **Federación de Industria**
<http://www.industria.ccoo.es>
- **Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios**
<http://www.sanidad.ccoo.es>
- **Federación de Servicios a la Ciudadanía**
<http://www.fsc.ccoo.es>
- **Federación de Servicios**
<https://www.ccoo-servicios.es>

Situaciones relacionadas con los ERTE y otras prestaciones de desempleo

Versión: 20 de marzo de 2020 (15:00 horas)

Contenido

I. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE 8

1. ¿Qué es un ERTE? 8
2. ¿Dónde está regulado? 8
3. Tipos de ERTE 8
4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO? 8
5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla? 9

1.1 ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY

8/2020, 17 de marzo..... 9

1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. 9

DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR 9

- a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor? 10
- b) ¿Cuál es el procedimiento? 10
- c) ¿Quién decide iniciar un ERTE? 10
- d) ¿En el caso de que la Administración no conteste en el plazo de 5 días, el silencio es positivo o negativo? 11
- e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor? 11
- f) Duración..... 11
- g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional? 11
- h) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 12
- i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 12
- j) ¿Si se plantea un ERTE, cómo afecta a una persona que haya reducido parcialmente su jornada por COVID-19? 12
- k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %? 12
- l) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE? 12

1.2. ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19..... 13

- a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?..... 13
- b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RD Ley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?..... 13
- c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19? 14
- d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa?..... 14

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios 15

- ¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19? 15
- Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD? 15
- Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19..... 15
- ¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?.....15
- ¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)..... 16
- ¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)? 16
- Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales? 17
- ¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE? 17
- ¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19? 17

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE ... 18

- ¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?.....18
- ¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana? 18
- ¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente? 19

¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?.....	19
4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTES	20
¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?.....	20
¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones? .	20
5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo	21
¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?.....	21
¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?	21
¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?.....	21
¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?	21
¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?	22
¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?	22
6. Prestación de CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS por Covid19.....	22
¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?.....	22
¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020?	22
¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19?	23
¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?.....	23
7. Otras preguntas	23
¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?	23
¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19? 24	
¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?.....	24
¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?.....	24
¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”?	25
Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?.....	25
¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?.....	26

I. Cuestiones Jurídicas relacionadas con los ERTE

1. ¿Qué es un ERTE?

Es un procedimiento por el cual la empresa temporalmente puede proceder a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas derivadas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. ¿Dónde está regulado?

Este procedimiento de regulación de empleo se regula en los arts. 47 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollados en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (arts.16 a 29 y 31 a 33).

Y para los ERTE como consecuencia del COVID-19 hay que tener en cuenta las disposiciones 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 y Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

3. Tipos de ERTE

- a) **ERTE de SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO:** se suspenden el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- b) **ERTE de REDUCCION DE JORNADA:** se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

4. ¿Cuáles son las causas justificativas de un ERTE ORDINARIO?

- a) **FUERZA MAYOR,** la actual normativa no define los supuestos de fuerza mayor, no obstante se entiende por tal las debidas a incendios, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa que dimanar de un hecho externo ajeno a la actividad de la empresa, siendo esa situación imprevisible e inevitable. El RD-Ley ha declarado que supuestos son fuerza mayor (Ver apartado 1.1. de este Prontuario).

- b) **ECONOMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN**, definidas en el artículo 51.1 del ET, y que no se modifican en el RD Ley.

5. ¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?

Si, la empresa puede decidir solicitar un ERTE solo para una parte de su plantilla, un ejemplo claro es Telepizza, al permitir el estado de alarma el reparto domiciliario, la empresa puede hacer un ERTE parcial que afecte a parte del personal que atendía en tiempo y continué la prestación de servicios para los que están en cocina y repartidores.

ERTE COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 REGULADOS CON EL REAL DECRETO LEY 8/2020, 17 de marzo

1.1 Características ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.

DEFINICIÓN DE FUERZA MAYOR

El RD Ley ha considerado situación de fuerza mayor la que tenga su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público
- Restricciones de la movilidad de las personas y o las mercancías
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

a) ¿Quién puede acogerse a este ERTE por Fuerza Mayor?

Las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, cuyo inicio de la relación laboral haya sido anterior a 18 de marzo de 2020.

b) ¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa, debiendo comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido actualmente) y, de solicitarse se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
4. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia.
5. Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.
6. La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
7. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa

c) ¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

d) ¿En el caso de que la Administración no conteste en el plazo de 5 días, el silencio es positivo o negativo?

La ausencia de resolución administrativa en el plazo de cinco días, lo que evidencia es que la fuerza mayor no ha sido constatada por la Autoridad Laboral. En tal caso, los efectos son los previstos en los apartados 4 y 5 el art. 33.1 del RD 1483/2012:- En todo caso, la empleadora puede considerar que el silencio administrativo es desestimatorio de su solicitud, y cuenta con la posibilidad de impugnar el acto desestimatorio por silencio administrativo ante la Jurisdicción Social (art. 33.5 el RD 1483/2012).

La empresa puede iniciar el procedimiento ordinario de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 23 del RDL 8/2020 y art. 33.4 del RD 1483/2012).

e) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa es suspendida por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19. Y puede que la actividad se suspendiera por la Comunidad Autónoma, caso de Madrid, para el cierre de colegios que afectó a los comedores o transporte escolar, o por el RD de estado de alarma.

f) Duración

Las medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada durarán un mes (hasta el 17 de abril, ya que el RDLey se publicó el 18 de marzo), salvo que se prorrogue su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.

g) ¿Qué trabajadores pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?

Únicamente los trabajadores cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RDLey 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al Covid 19.

h) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y accederás a la prestación contributiva por el desempleo.

i) Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Desde ese momento cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación contributiva por desempleo por las horas no trabajadas.

j) ¿Si se plantea un ERTE, cómo afecta a una persona que haya reducido parcialmente su jornada por COVID-19?

Tendrá derecho a cobrar la prestación por desempleo en función de la actual jornada reducida.

k) ¿Qué ocurre si finaliza el estado de alarma y la empresa no puede reanudar la actividad o ampliar las jornadas reducidas al 100 %?

La empresa tendrá que iniciar un ERTE ordinario, es decir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

l) ¿Tengo derecho a alguna indemnización si mi empresa ha hecho un ERTE?

No tienes derecho a ninguna indemnización, dado que tu relación laboral no ha terminado, por la falta total de salario si tu empresa ha hecho un ERTE de suspensión vas a cobrar la prestación por desempleo y si ha hecho una reducción de jornada, vas también a cobrar la prestación de desempleo de la parte de jornada reducida.

1.2 ERTE (de suspensión o de reducción) POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.

a) ¿Si no se dan las causas para un ERTE de fuerza mayor por estas causas excepcionales, puede la empresa hacer un ERTE por otras causas?

Si, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada, en caso de que como consecuencia del COVID-19 su actividad se vea afectada por causas organizativas, técnicas o de producción, entre otras:

- Por la escasez o falta de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras.
- Por un descenso de la demanda, la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulo de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

b) ¿Cuáles son las particularidades que establece el RD Ley en el caso de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, para aquellas empresas que sufren consecuencias en su actividad relacionadas con el COVID-19?.

- COMISION NEGOCIADORA DEL ERTE.

Si no existe representación legal de las personas trabajadoras, se creará una comisión que estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (uno por sindicato) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que tomará las decisiones conforme a las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- PERIODO DE CONSULTAS.

Se reduce el periodo máximo de consultas de quince días a siete días.

- **INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

En cuanto a la solicitud de informe de la ITSS por parte de la autoridad laboral, será, en vez de preceptiva, potestativa para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de siete días (en vez de quince días).

c) ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión o reducción de jornada en los casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como consecuencia de COVID-19?

En caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

d) ¿Podemos entender cumplido el trámite del periodo de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) si la RLT y la empresa acuerdan la supresión del mismo (o su concentración en un solo día), dando por válidas las causas alegadas por la empresa y llegando a un acuerdo sobre las medidas que se adoptarán en la empresa?.

No se puede suprimir como tal el periodo de consultas, pero sí en una única reunión llegar al acuerdo y dar por finalizado el periodo de consultas.

A nivel reglamentario se establece una regulación del período de consultas estableciéndose una duración máxima, de 15 días, ahora 7 días y un número mínimo de dos reuniones, pero como se dice “salvo pacto en contrario”, la empresa y la RLT pueden dar por finalizado y agotado el período de consultas con una única reunión.

2. Cuestiones generales relacionadas con las prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por Covid19 y ERTE ordinarios

¿Como trabajador, debo darme de alta como demandante de empleo en el SEPE si estoy afectado por un ERTE por COVID19?

Desde la empresa se comunica al SEPE la relación de personas afectadas por el ERTE y el número de cuenta corriente del trabajador. El SEPE directamente hará las gestiones para dar de alta al trabajador y abonar la prestación.

Las personas que han sido despedidas como consecuencia del covid-19 y han solicitado prestaciones antes del 17 de marzo, ¿tienen la misma cobertura que a partir del RD?

NO, la cobertura del despido es la de legislación ordinaria, no viéndose afectada por el contenido del RD Ley 8/2020, ya que este no contempla medidas excepcionales para los casos de extinción de contratos de trabajo o despido. Las medidas del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se aplican para los ERTES y cese de actividad que sean consecuencia del covid-19.

Requisitos exigidos a trabajadores para el acceso a prestaciones por desempleo ERTE Covid19

Tienen que estar dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social. No se exige un período mínimo de cotización al desempleo, todos los afectados podrán cobrar el desempleo, aunque no hayan cotizado el periodo mínimo necesario para ello.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que cobro con motivo de un ERTE por Covid19?

No se consumen prestaciones. Este cobro no se tendrá en cuenta en el periodo de cálculo de posibles prestaciones, será como si no se hubiera producido.

¿Qué requisitos se exigen a los trabajadores para acceso a prestaciones de desempleo ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)

- Estar en situación legal de desempleo.
- Inscribirse como demandante de empleo, mantener dicha inscripción mientras esté percibiendo la prestación y cumplir el compromiso de actividad que se incluye en la solicitud.
- Para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior.
- Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, salvo que su contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- En caso de suspensión del contrato, esta debe estar acordada en el correspondiente procedimiento, ser temporal y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor.

En caso de reducción de jornada de trabajo, esta debe haber disminuido temporalmente entre un 10 y un 70 por ciento, con una reducción análoga del salario, ser acordada en el correspondiente procedimiento y estar provocada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Consumen prestaciones por desempleo las que percibo derivadas de un ERTE ordinario? (que no sea por Covid19)?

Sí.

La duración de la prestación contributiva por despido colectivo depende del tiempo que haya cotizado antes de la situación legal de desempleo. Si es por suspensión del contrato o por reducción de la jornada, la duración de la prestación, además, dependerá del tiempo que dure la medida de que se trate.

Las cotizaciones utilizadas para estas prestaciones ya no podrán ser utilizadas nuevamente.

Las medidas previstas en los casos de ERTE por Covid19 ¿se aplican también a los socios de cooperativas y sociedades laborales?

También podrán acogerse a las medidas extraordinarias previstas aquellas personas que ostenten la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

¿Durante cuánto tiempo se concede la prestación en caso de ERTE?

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

¿Qué sucede con las prestaciones por desempleo de los fijos discontinuos que han visto suspendida su actividad por el covid-19?

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, no tienen garantizado el cobro de la prestación a partir de la suspensión, salvo que estén incluidos en el listado del ERTE que se comunica y somete a autorización, en caso de fuerza mayor o a consulta en caso de causas económicas, organizativas, o de producción.

De estar incluidos en el listado, a lo que debemos prestar especial atención, la prestación se calculará de la siguiente manera: Para determinar los días que hubiese tenido actividad y, por tanto, percibirán durante el ERTE las prestaciones de desempleo, se tomarán como referencia los días de actividad que tuvo el trabajador/a en los 12 meses anteriores. Si ello no fuese posible porque el trabajador no estaba contratado aún por la empresa, se tomará como referencia los días de actividad de otro trabajador/a comparable de su misma empresa que desempeñe la misma actividad.

3. Cuestiones relacionadas con el cobro de prestaciones por desempleo durante el ERTE

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE que ha reducido mi jornada?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (sólo durante unas horas al día), el consumo de la prestación generada se producirá por horas y no por días. A tal fin el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada.

Ejemplo: Como consecuencia del ERTE mi jornada de trabajo se ha reducido un 50%, por lo tanto, la cuantía de la prestación contributiva por desempleo será del 50% a la que me hubiese correspondido en caso de desempleo a jornada completa.

Si este ERTE afectase al mes de marzo de 2020, el trabajador/a afectado tendría derecho a percibir la prestación de desempleo durante 16 días* (15,5 días que equivalen al 50% de los 31 días que tiene este mes).

**Recuerda que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso: En el ejemplo utilizado se reconocería una prestación de desempleo durante 16 días.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar algunos días de la semana?

En el supuesto de reducción de jornada que dé lugar a desempleo parcial (durante algunos días de la semana), el consumo de la prestación generada también se producirá por horas y no por días.

Cuando el periodo de suspensión de trabajo afecta exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de la prestación por desempleo, dichos días laborables se multiplican por el coeficiente 1,25.

Así pues, en estos casos, por cada día de suspensión que se perciba prestación de desempleo, se consume un día de derecho.

Dicho coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes, sin que en ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo pueda superar los días naturales de dicho mes.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE, una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante 2 días alternos a la semana (miércoles y viernes) en marzo de 2020. Esto supone un total de 8 días. El coeficiente a aplicar es el 1,25. Los días de pago de la prestación se verían aumentados de la siguiente manera: 8 días x 1,25 = 10 días de pago y consumo de prestación.

****Recuerda** que para facilitar la gestión de prestaciones, el SEPE suele redondear la duración de las prestaciones, de manera que las fracciones iguales o superiores a 0,5 dan lugar a un día adicional de prestaciones y las iguales o inferiores a 0,4 se redondean en sentido inverso.*

¿Cuántos días cobraré prestaciones de desempleo en un ERTE de suspensión por el que no voy a trabajar ningún día mientras dura el expediente?

En el caso de ERTES por Coronavirus, la regulación establece que su duración se podrá extender tanto tiempo como dure la situación de alarma, sin límite específico.

En el caso de ERTES ordinarios, por causas económicas, productivas u organizativas, la regulación permite utilizar esta figura para reducir la jornada anual entre un 10% y un 70%, por tanto, las empresas que opten por suspender completamente su actividad laboral podrían mantener esta situación un máximo de 8,4 meses.

Durante todo el tiempo que se mantenga la suspensión completa de actividad laboral, los trabajadores/as afectados podrán percibir la prestación contributiva de desempleo completa.

Ejemplo: Como consecuencia de un ERTE una persona trabajadora tiene suspendida su relación laboral durante todo el mes de marzo, esto es, un total de 31 días, de manera que la prestación contributiva de desempleo se percibiría durante 31 días en los que tenga suspendido el contrato de trabajo.

¿Qué cuantía tendrá la prestación contributiva de desempleo como consecuencia de ERTE?

La cuantía de la prestación contributiva por desempleo se establece en función del promedio de bases de cotización que el trabajador/a ha tenido en los 180 días inmediatamente anteriores al ERTE. En concreto, se utiliza como referencia, o Base Reguladora, el promedio durante dicho periodo de las bases de cotización por contingencias profesionales excluidas las pagas extraordinarias.

De este modo, la cuantía de la prestación equivale al 70% de la Base Reguladora durante los primeros 180 días de percibo de la prestación, y al 50% de la Base Reguladora a partir del día 181 hasta la extinción de la prestación.

Por último, es necesario señalar que las cuantías de la prestación contributiva por desempleo están sujetas a límites máximos y mínimos, en función de las cargas familiares del trabajador/a afectado, según el cuadro siguiente:

Prestación contributiva de desempleo	Año 2020 (euros)
Cuantías mínimas	mensual
Beneficiario/a sin hijos (80% IPREM +1/6)	501,98
Beneficiario/a con hijos (107% IPREM +1/6)	671,40
Cuantías Máximas	
Beneficiario/a sin hijos (175% IPREM +1/6)	1.098,09
Beneficiario/a con 1 hijo (200% IPREM +1/6)	1.254,96
Beneficiario/a con 2 ó + hijos (225% IPREM +1/6)	1.411,83

4. Exoneración de cotizaciones en el caso de ERTES

¿Están exonerados del pago de cotizaciones todas las empresas que hacen ERTE por Covid19?

No. Sólo están exonerados de la cuota a cargo de la empresa aquellas empresas incursas en un ERTE reconocido como de Fuerza Mayor por causa de Covid19. En estos casos, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores la exoneración alcanza el 100% de las cuotas a cargo de la empresa, y si la empresa tiene 50 o más trabajadores la exoneración alcanza el 75% de las cuotas.

El resto de ERTE, incluidos los ERTE derivados de COVID19 reconocidos por causa económica, técnica, productiva u organizativa, no están exonerados del pago de las cotizaciones empresariales. De manera que estas empresas deben cotizar por el 100% de las cuotas a su cargo.

¿Los trabajadores afectados por ERTE por Covid19 están exonerados de las cotizaciones?

No. Los trabajadores afectados por cualquier ERTE deben asumir las cotizaciones a su cargo.

5. Cuestiones generales de gestión de prestaciones de desempleo

¿Cómo puedo contactar con el SEPE si no están abiertas las oficinas?

Desde el lunes 16 de marzo, las oficinas de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no tendrán servicio de atención al público.

Se está reforzando la atención telefónica y por medios electrónicos para realizar los trámites. El SEPE dispone de una sede electrónica para realizar trámites por vía telemática, e igualmente se cuenta con atención telefónica a los usuarios:

Atención a la ciudadanía: 901 11 99 99

Teléfonos provinciales en la WEB:

<http://www.sepe.es/HomeSepe/contacto/atencion-telefonica/tel-ciudadanos.html>

Atención Online:

<https://sede.sepe.gob.es/contacte/contacteInternet.do>

¿Se han interrumpido los plazos de solicitud de prestaciones?

El SEPE ha interrumpido los plazos de los procedimientos, para no perjudicar a la ciudadanía. Ya no es necesario presentar la solicitud de las prestaciones por desempleo en los 15 días siguientes al cese en el trabajo para que no se den por consumidas las prestaciones.

¿La suspensión de plazos de solicitud de prestaciones por desempleo afecta también a los perceptores de subsidio y renta agraria?

Sí, también en estos casos se han suspendido los plazos en la presentación de solicitudes.

Además, del 27 de febrero al 31 de diciembre de 2020, el Real Decreto-Ley 5/2020 prevé la posibilidad de acceder con 20 jornadas reales al subsidio por desempleo o a la renta agraria a favor de los trabajadores eventuales agrarios residentes en Andalucía y Extremadura

¿Es necesario ir a renovar la tarjeta del paro si están cerradas las oficinas?

Hasta tanto se prolongue la situación extraordinaria generada por el actual estado de alarma, los Servicios Públicos de Empleo procederán a renovar de oficio todas las demandas de empleo a la fecha de su vencimiento, con objeto de facilitar el posterior reconocimiento de la prestación por desempleo que corresponda.

¿Los becarios tienen derecho a prestaciones por desempleo?

Las personas que participan en programas de formación (becas) no tienen una relación laboral. En el caso de los becarios que se vean afectados por la paralización de la actividad de la empresa en la que trabajan, no tienen protección por desempleo.

¿Si estaba percibiendo prestaciones por desempleo y se me acaban durante la situación de estado de alarma, tengo derecho a una prórroga?

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación contributiva de desempleo, no tienes derecho a una prórroga de la prestación. Podrás solicitar en todo caso una prestación asistencial (subsidio) si cumples los requisitos.

En el caso de que estuvieses percibiendo una prestación asistencial de desempleo (subsidio) y no hayas agotado la duración máxima de la misma, la prestación se te renovará automáticamente hasta la duración máxima a la que tengas derecho sin necesidad de que tengas que realizar el trámite habitual de solicitud de prórroga.

6. Prestación de CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS por Covid19

¿Quién puede solicitar la prestación de Cese de Actividad de Autónomos?

Autónomos/as en alta, aunque no hayan cotizado previamente, que estén al corriente de pago de cuotas o regularicen los pagos pendientes, y se encuentren en alguna de estas circunstancias:

- ✓ Autónomos/as cuyas actividades hayan quedado suspendidas por el RD 463/2020 (estado de alarma)
- ✓ Autónomos/as cuya facturación en el mes anterior se haya visto reducida en, al menos, un 75% (respecto el promedio semestre anterior).

¿Los autónomos que no coticen por la prestación ordinaria de cese de actividad, podrían solicitar (si acreditan cumplir con los requisitos de merma económica) la regulada en el RD Ley 8/2020?

Desde 2019 todos los trabajadores autónomos están obligados a cotizar por la contingencia de Cese de Actividad, a excepción de los trabajadores agrarios por cuenta propia integrados en el conocido como SETA (Sistema Especial de Trabajadores Agrarios).

No obstante, incluso éstos últimos (SETA) también podrán acceder a la prestación especial por Cese de Actividad por Covid-19 si cumplen los requisitos generales señalados antes (minoración de ingresos, estar al corriente de cuotas, etc.)

¿Qué cuantía tiene la prestación por Cese de Actividad de Autónomos por Covid19?

- ✓ 70% Base Reguladora (promedio bases de cotización de los últimos 12 meses);
- ✓ o, si no se ha cotizado por esta contingencia durante 12 meses, el 70% de la Base mínima de cotización del RETA.

¿Qué duración tiene la prestación por Cese de Actividad por Covid19?

Un mes, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.

7. Otra preguntas

¿Cuáles son las medidas de seguridad comunes para todas las empresas?

Las medidas son en principio: teletrabajo, donde se pueda utilizar, con el fin de que la persona se quede en casa.

De no poder utilizarse el teletrabajo, lo oportuno es modificar los horarios de entrada y salida para que la persona no coincida en los medios de transporte con las horas de mayor aglomeración.

Dentro de la empresa la medida consiste en evitar concentración de personas en un mismo espacio de trabajo.

En el espacio de trabajo compartido hay que buscar que exista una distancia entre persona y persona de dos metros.

Ampliar las labores de limpieza y desinfección de las superficies. Facilitar espacios donde se pueda lavar las manos con agua y jabón, de forma frecuente.

No realizar reuniones de grupo ni acciones formativas o informativas que implique una aglomeración de personas. Es preferible la videoconferencia y la comunicación on-line.

¿Cómo puede saber una empresa que uno de sus trabajadores da positivo por COVID-19?

Para este caso se ha establecido que el trabajador o trabajadora, en base al artículo 29 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995, dentro de su obligación de comunicar los riesgos de los que sea consciente, tiene que poner en conocimiento de su empleador que padece la enfermedad o está próximo y atendiendo a una persona que la padece.

De tal modo que el empleador, junto con el servicio de prevención y la representación legal de los trabajadores especializada en prevención de riesgos laborales, donde la haya, han de poner en marcha medidas de aislamiento y cuarentena para las personas que estén afectadas. Indicándoles que han de contactar con el servicio público de salud, exponer el caso y proceder a la cuarentena.

En principio no ha de trascender más allá el nombre de la persona afectada. Salvo que la autoridad sanitaria lo requiera.

Este es un criterio interpretativo del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) que ha elaborado por el COVID-19. Por lo que el criterio se establece para únicamente para este caso y se preserva el derecho al sigilo y la intimidad en los demás supuestos.

En el caso de que se planifiquen tomas de muestras de fiebre, se hará por el personal facultativo del servicio de prevención que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 37.

¿Qué medidas tiene que poner en marcha una empresa si uno de sus trabajadores ha dado positivo por COVID-19 o está en aislamiento?

Identificar a las personas que hayan estado en contacto estrecho y en el entorno, con el fin de que el sistema público de salud pueda proceder a su aislamiento preventivo o cuarentena por ver si ha sido contagiado y manifiesta los síntomas.

Esta situación queda protegida como contingencia profesional a efectos económicos.

La asistencia sanitaria y el control será a cargo del sistema público de salud.

¿En mi empresa tienen que facilitar EPI?

Hay que distinguir dos grupos de empresas:

- a) Su producción tiene que ver con productos biológico y por tanto son afectadas por el RD 664/1997.
- b) Cuando su producción no tiene que ver con riesgos biológicos. Aunque existe la alarma del COVID-19.

En la guía de sanidad se distinguen actividades de riesgo alto, medio y bajo.

En las **empresas que trabajan con productos biológicos**, el empleador tendrá que proveer todos aquellos equipos de protección individual que se determinen tras la evaluación de los

riesgos y la planificación de otras medidas en el foco de difusión del riesgo, en el ambiente y con posibilidad de llegar a la persona trabajadora. En estos casos está el sector sanitario, funerarias, ...

Para el resto de empresas, ahora hay una situación especial en la que se ha dado por sanidad una serie de medidas de protección colectiva: distancias de seguridad de dos metros, horario adaptado, trabajo en aislamiento, teletrabajo. Sólo si no se pueden adoptar las medidas colectivas generales y el servicio de prevención evalúa y considera que las medidas preventivas que propone son usar equipos de protección personal, dirá de qué tipo y en qué condiciones y circunstancias. Así ha pasado en las tiendas de alimentación. Para estos casos la obligación de proveer el equipo es del empleador.

Hay que tener en cuenta que en lo que respecta al uso de mascarillas y guantes hay que atenerse a lo que recomienda sanidad. No está previsto el uso de mascarillas para toda la población trabajadora, si se garantizan otras medidas como las distancias de seguridad o el trabajo separado de otras personas que puedan emitir aerosoles.

¿Qué significa ser “contacto estrecho”? ¿Y “contacto casual”?

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) un contacto estrecho es la persona que atiende o está en contacto con otra persona contagiada o sintomática.

El contacto casual es el que se produce en las relaciones sociales: besos de presentación, saludos mediante contacto de manos y abrazos, uso de inodoro.

Soy población de riesgo, ¿tengo derecho a que me den la baja? ¿Qué debe hacer la empresa?

No existe una baja genérica preventiva.

En todo caso la empresa tiene que proceder acorde al artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos laborales cuando existe una persona trabajadora especialmente sensible por condiciones personales o circunstancias temporales. Tendrá que planificar medidas que eviten los daños.

En el caso del COVID-19 son personal con más riesgo los mayores de 60 años, personas con problemas cardíacos, problemas de inmunodeficiencia, cáncer, embarazadas... La empresa tiene que planificar el aislamiento, el teletrabajo, la reducción de la exposición.

En el caso de no poder poner medidas de protección estructural, medidas organizativas como el trabajo on-line,... Tendrá que notificarlo para que la persona trabajadora contacte con el sistema público de salud y exponiendo su caso, el profesional sanitario extienda el alta.

¿Podemos desplazarnos al trabajo varias personas en el mismo automóvil?

No. Sólo una persona por vehículo. Salvo menor o dependiente que precise de acompañamiento.

En los vehículos de transporte público en turismo podrá ir una persona, acompañando a menor o dependiente. La regla general es una persona y la excepcionalidad es que puedan ir más de una (criterio no definido objetivamente y queda a interpretación del agente de la autoridad que controle el vehículo).

CCOO